



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA GESTIÓN
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70005
“CORAZÓN DE JESÚS” PUNO - 2019

PRESENTADA POR:
VIRGINIA CERVANTES QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70005 "CORAZÓN DE JESÚS" PUNO - 2019

AUTOR

VIRGINIA CERVANTES QUISPE

RECuento de palabras

22390 Words

RECuento de caracteres

123070 Characters

RECuento de páginas

131 Pages

Tamaño del archivo

10.8MB

Fecha de entrega

Jan 9, 2024 8:17 PM GMT-5

Fecha del informe

Jan 9, 2024 8:20 PM GMT-5

● 19% de similitud general

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

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

VB CIEPG



Firmado digitalmente por GUTIERREZ ALBERON Jose Dante FAU 20145496170 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10.01.2024 10:00:10 -05:00



UNA
PUNO

Firmado digitalmente por LUQUE COYLA Ruben Jared FAU 20145496170 hard
Motivo: Soy Vº Dº
Fecha: 31.01.2024 10:54:47 -05:00



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70005 “CORAZÓN DE JESÚS” PUNO - 2019



PRESENTADA POR:
VIRGINIA CERVANTES QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

.....
Dr. GUILLERMO ANTONIO ZEVALLOS MENDOZA

PRIMER MIEMBRO

.....
Dra. YOLANDA TUJANO ORTEGA

SEGUNDO MIEMBRO

.....
Dra. DANITZA LUISA SARDÓN ARI

ASESOR DE TESIS

.....
Dr. JOSÉ DANTE GUTIERREZ ALBERONI

Puno, 20 de enero de 2022

ÁREA: Calidad de la gestión y administración de la educación.

TEMA: Influencia de la inteligencia emocional en la gestión de la Institución Educativa Primaria 70005
“Corazón de Jesús” Puno – 2019.

LÍNEA: Perfiles y objetivos educativos.



DEDICATORIA

A Dios, pues cada día me llena de las fuerzas necesarias para poder alcanzar mis metas y poder hacerme un mejor camino en mi vida profesional.

A mi familia; pilares fundamentales en mi vida, que con su estímulo y apoyo incondicional pude lograr a concretar mis estudios de posgrado.



AGRADECIMIENTOS

A las autoridades de la Universidad Nacional del Altiplano de la Escuela de Posgrado del Programa de Maestría que durante los años de estudio me guiaron hacia mi formación profesional.

A mi asesor de tesis por su generosidad y oportunidad de recurrir a su capacidad y su experiencia para la orientación de esta investigación.

A los jurados de mi terna calificadora por sus valiosas sugerencias y aportes durante el desarrollo de este estudio.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico	2
1.1.1. Inteligencia	2
1.1.2. Las emociones	3
1.1.3. Inteligencia emocional	3
1.1.4. Inteligencia emocional y el desempeño laboral en instituciones	11
1.1.5. Inteligencia emocional y gestión educativa	12
1.1.6. Gestión	14
1.1.7. Gestión educativa	15
1.1.7.1. Eficiencia de la gestión educativa	16
1.1.7.2. Área de la gestión educativa	17
1.1.7.3. Dimensión administrativa de la gestión educativa	18
1.1.7.4. Gestión educativa por procesos	19
1.1.7.5. La función directiva de la gestión educativa	20
1.2. Antecedentes	21

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema de investigación	29
2.2. Enunciados del problema	30
2.2.1. Problema general	30
2.2.2. Problemas específicos	30



2.3. Justificación	31
2.4. Objetivos	31
2.4.1. Objetivo general	31
2.4.2. Objetivos específicos	32
2.5. Hipótesis	32
2.5.1. Hipótesis general	32
2.5.2. Hipótesis específicas	32
CAPÍTULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. Lugar de estudio	33
3.2. Población	33
3.3. Muestra	33
3.4. Método de investigación	33
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	35
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Resultados	37
4.1.1. La inteligencia emocional y gestión educativa en planificación del desarrollo humano	37
4.1.2. La inteligencia emocional y gestión educativa en desarrollo de recurso humano	62
4.1.3. Gestión educativa en planificación de recurso humano y desarrollo de recurso humano	85
4.2. Discusión	88
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	93
BIBLIOGRAFÍA	94
ANEXOS	100



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. El autoconcepto según la planificación de recurso humano	38
2. El autoconocimiento según la planificación de recurso humano	40
3. El autocontrol según la planificación de recurso humano	42
4. Relaciones interpersonales según la planificación de recurso humano	44
5. Asertividad según la planificación de recurso humano	46
6. Empatía según la planificación de recurso humano	48
7. Resolución de problemas según la planificación de recurso humano	50
8. Elaboración de ideas según la planificación de recurso humano	52
9. Control de impulsos según la planificación de recurso humano	54
10. Tolerancia según la planificación de recurso humano	56
11. Optimismo según la planificación de recurso humano	58
12. Los sentimientos según la planificación de recurso humano	60
13. Autoconcepto según el desarrollo de recurso humano	62
14. Autoconcepto según el desarrollo de recurso humano	64
15. Autocontrol según el desarrollo de recurso humano	66
16. Relaciones interpersonales según el desarrollo de recurso humano	68
17. Asertividad según el desarrollo de recurso humano	70
18. Asertividad según el desarrollo de recurso humano	72
19. Resolución de problemas según el desarrollo de recurso humano	74
20. Elaboración de ideas según el desarrollo de recurso humano	76
21. Control de impulsos según el desarrollo de recurso humano	78
22. Tolerancia según el desarrollo de recurso humano	80
23. Optimismo según el desarrollo de recurso humano	82
24. Los sentimientos según el desarrollo de recurso humano	84
25. Planificación de recurso humano en gestión de la institución educativa	85
26. Desarrollo de recurso humano en gestión de la institución educativa	86



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. El autoconcepto según la planificación de recurso humano	39
2. El autoconocimiento según la planificación de recurso humano	41
3. El autocontrol según la planificación de recurso humano	43
4. Relaciones interpersonales según la planificación de recurso humano	45
5. Asertividad según la planificación de recurso humano	47
6. Empatía según la planificación de recurso humano	49
7. Resolución de problemas según la planificación de recurso humano	51
8. Elaboración de ideas según la planificación de recurso humano	53
9. Control de impulsos según la planificación de recurso humano	55
10. Tolerancia según la planificación de recurso humano	57
11. Optimismo según la planificación de recurso humano	59
12. Los sentimientos según la planificación de recurso humano	61
13. Autoconcepto según el desarrollo de recurso humano	63
14. Autoconcepto según el desarrollo de recurso humano	65
15. Autocontrol según el desarrollo de recurso humano	67
16. Relaciones interpersonales según el desarrollo de recurso humano	69
17. Asertividad según el desarrollo de recurso humano	71
18. Asertividad según el desarrollo de recurso humano	73
19. Resolución de problemas según el desarrollo de recurso humano	75
20. Elaboración de ideas según el desarrollo de recurso humano	77
21. Control de impulsos según el desarrollo de recurso humano	79
22. Tolerancia según el desarrollo de recurso humano	81
23. Optimismo según el desarrollo de recurso humano	83
24. Los sentimientos según el desarrollo de recurso humano	85
25. Planificación de recurso humano en gestión de la institución educativa	86
26. Desarrollo de recurso humano en gestión de la institución educativa	87



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Operacionalización de variables	101
2. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	101
3. Solicitud: Autorización para aplicar la investigación del Proyecto de Tesis a la institución educativa 70005 Corazón de Jesús	102
4. Validación de instrumentos	105
5. Población de estudio: personal docente y administrativo de la Institución Educativa Primaria N° 70005 “Corazón de Jesús”	108
6. Lugar de estudio: Institución Educativa Primaria N° 70005 “Corazón de Jesús”	109



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UGEL: Unidad de gestión educativa local

UNE: Universidad nacional de educación Enrique Guzman y Valle

RESUMEN

El estudio de inteligencia emocional, tiene como objetivo principal conocer el nivel de relaciones interpersonales, intrapersonales, autocontrol, automotivación y empatía en el ámbito de la Institución Educativa Primaria N° 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019. La línea de investigación corresponde a la Gestión y administración de la educación. La inteligencia emocional influye en la gestión educativa la cual se centra en mejorar todos los procesos pedagógicos y administrativos de la institución educativa primaria. Es así como en la actualidad existe el enfoque de educación emocional que pretenden potenciar la gestión en la administración educativa con la finalidad de que éstos puedan tener un sólido rendimiento laboral en las aulas escolares y un exitoso desarrollo profesional en el ámbito de la educación. El diseño de la investigación es no experimental; el propósito fue establecer relaciones de las variables. El diseño no experimental permite relacionar variables, como: Inteligencia emocional y gestión educativa en el personal administrativo y docentes. Los resultados indican la importancia del desarrollo de recurso humano en la gestión. Lográndose apreciar que; 51% De acuerdo, 49% Totalmente de acuerdo; confirmándose la influencia y relación de la Inteligencia emocional para la gestión. Como conclusión la relación al grado de inteligencia emocional que poseen los docentes y administrativos: en planificación de recurso humano de acuerdo el 57,4% y totalmente de acuerdo el 10,6% siendo el promedio representativo de 68,0%; en desarrollo de recurso humano de acuerdo el 51,1% y totalmente de acuerdo el 48,9% siendo el promedio representativo de 100,0%.

Palabras clave: Administración educativa, inteligencia emocional, gestión educativa, institución educativa, manejo de las emociones.

ABSTRACT

The main objective of the study of emotional intelligence is to know the level of interpersonal and intrapersonal relationships, self-control, self-motivation and empathy in the Primary Educational Institution N° 70005 "Corazon de Jesus" Puno-2019. The line of research corresponds to the management and administration of education. Emotional intelligence influences educational management, which focuses on improving all pedagogical and administrative processes of the primary educational institution. Thus, nowadays there is an emotional education approach that aims to enhance the management in educational administration so that they can have a solid job performance in the classroom and a successful professional development in the field of education in the management of emotions of all those who work in the management of the administration of education in the primary educational institution. The research design is non-experimental; the purpose of the work was to establish relationships between variables. The non-experimental design allows relating variables, such as: emotional intelligence and educational management in administrative personnel and teachers. The results obtained indicate the importance of human resource development in the management of the educational institution. We can see that 51% agree, 49% totally agree; confirming the influence and relationship of emotional intelligence for the management of the educational institution. As a conclusion, in relation to the degree of emotional intelligence possessed by the teachers and administrative staff, 57.4% agree in human resource planning and 10.6% totally agree, with a representative average of 68.0%; 51.1% agree in human resource development and 48.9% totally agree, with a representative average of 100.0%.

Key words: Educational administration, emotional intelligence, educational management, educational institution, emotion management.



Firmado digitalmente por
ESPINOZA RIVAS German Rafael
FAU 20145498170 soft
Motivo: Soy VP SF
Fecha: 08.08.2023 00:01:54 -05:00

INTRODUCCIÓN

En el mundo organizacional, las instituciones educativas están cada vez más convencidos las personas que más rápidamente escalan en su carrera profesional, son aquellas que disponen una mayor proporción de inteligencia emocional. En tal sentido la inteligencia emocional consiste en saber manejar la situación emocional en las relaciones interpersonales. Y en esta investigación se entiende y se analiza la inteligencia emocional en docentes y administrativos para una adecuada gestión institucional y poder enfrentarse propositivamente a una circunstancia laboral, en donde, hoy en día esta creación ha establecido un papel importante para lograr el éxito profesional, ante los constantes cambios y situaciones que enfrentan las organizaciones en un mundo globalizado.

La gestión de la inteligencia emocional a través de los distintos componentes y subcomponentes que la componen aspectos importantes a desarrollar y fortalecer en la vida laboral, actuando no sólo como un medio para alcanzar determinados metas, sino también, como un fin en asuntos académicos para tener un control idóneo de las emociones y sentimientos para lograr el éxito profesional. Por lo mencionado; la inteligencia emocional son actitudes, competencias y habilidades que influye en la capacidad de los docentes y administrativos para alcanzar el éxito del liderazgo profesional en un contexto educativo. Por lo tanto, es un factor importante que determina su capacidad para triunfar en la vida y afecta directamente en la salud mental. Tal como indica Goleman (1998) la inteligencia emocional permite tomar conciencia de las emociones, comprende los sentimientos de los demás y tolera las expresiones y frustraciones en el trabajo, acentuando la capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social brindando más posibilidades en el desarrollo profesional.

Por lo que, un adecuado manejo de la inteligencia emocional de docentes y administrativos permitirá a la institución educativa primaria 70005 de la ciudad de Puno alcanzar un buen liderazgo. Los resultados de este estudio demuestran la importancia de utilizar la inteligencia emocional como una herramienta de gestión organizacional para mejorar la gestión de las emociones y alcanzar objetivos educativos.



CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

La inteligencia emocional, a inicios de la década de 1990, se constituye una variable de estudio puesta en desenvolvimiento, En estos últimos años ha generado gran importancia en relación con los objetivos de calidad educativa y organizacional (principal pilar de la formación profesional), tanto a nivel científico como en la práctica en las universidades.

Para hablar de las bases teóricas de la inteligencia emocional y entender perfecto este nuevo concepto binario es necesario definir inteligencia y emoción.

1.1.1. Inteligencia

La inteligencia es la capacidad de absorber, almacenar, procesar y utilizar información para resolver problemas, incluso las computadoras pueden hacer esto. Pero los humanos hemos progresado y desarrollado la capacidad de iniciar, dirigir y controlar las actividades mentales y todas las que procesan información.

Aprendemos, reconocemos, relacionamos, mantenemos el equilibrio y muchas cosas más sin saber cómo lo hacemos (Piaget, 1970).

La inteligencia es la capacidad de saber sacar conclusiones mediante proceso de análisis y síntesis. Tiene que ver con el correcto desarrollo y evolución del razonamiento y el uso y superioridad de la conciencia sobre la emoción o el instinto.

Es la capacidad del ser humano para aprender, es decir, incluye procesos cognitivos y meta cognitivos, para captar nuevos conocimientos y asimilarlos como tales (Gardner, 1995).

De estas definiciones, concluimos que la inteligencia es la capacidad humana para absorber, gestionar, controlar información y utilizar de manera óptima para resolver problemas relacionados a vida cotidiana.

1.1.2. Las emociones

Etimológicamente, la emoción es una palabra que proviene del latín “motere” con un significado de estar en movimiento o moverse.

La emoción es un estado de ánimo caracterizado por una conmoción consecutiva a impresiones, ideas o recuerdos, la cual produce fenómenos viscerales que percibe el sujeto y con frecuencia se traduce en gestos, actitudes u otras formas de expresión (Dorsch, 1994).

El estado de ánimo es un cambio intenso y temporal, tanto agradable como doloroso, acompañado de algún tipo de inquietud corporal. También es el interés esperado de una persona por participar en algo que sucede. (Real academia española, 2005).

En la definición “Utilizo el término emoción para referirme a un sentimiento y sus pensamientos característicos, a estados psicológicos y biológicos y a una variedad de tendencias a actuar.” Las emociones son las indicaciones para la acción, los planes inmediatos para hacer frente a la vida que la evolución nos ha inculcado. (Goleman, 1996).

Concluimos que las emociones son respuestas inmediatas accionados por la persona ante un estímulo que se presenta y el manejo adecuado de estas para enfrentar la vida en forma positiva.

1.1.3. Inteligencia emocional

A finales del siglo XX surgieron y se hicieron ampliamente conocidas teorías psicológicas, como las inteligencias múltiples y la teoría de la inteligencia emocional; abandonaron la idea de la inteligencia como un solo factor y se midieron a sí mismos como diferentes modelos de inteligencia. Aunque la

definición de la inteligencia emocional existe desde hace mucho tiempo; (Salovey y Mayer, 1997) propusieron su primera definición formal, así como el primer trabajo empírico al respecto.

En estos últimos años, la inteligencia emocional ha sido estudiada desde varias disciplinas. En el campo de la educación, ha habido mucha investigación que vincula EQ con la administración educativa; las variables de investigación en este estudio se basan en esta teoría EQ.

Y entre los modelos de inteligencia emocional se encuentra el modelo (Salovey y Mayer, 1997) busca comprender, de forma tradicional, el modelo de (Goleman, 1995) estudia el desarrollo de capacidades aplicadas al ámbito organizacional y el modelo de habilidades no cognitivas de (Bar-On, 1997) que plantea como un conglomerado de capacidades emocionales, personales y sociales.

John Salovey y Meter Mayer fueron los primeros investigadores en establecer esta definición en 1990, y sugiere que la capacidad de monitorear los sentimientos y emociones propios es para guiar el pensamiento y el comportamiento de uno.

Por primera vez el término “Inteligencia Emocional”, como la capacidad de monitorear los sentimientos, emociones propios, ajenos y utilizar esta información para guiar las acciones y el pensamiento. Este modelo explica los elementos clave de la regulación de las emociones y el desarrollo de habilidades emocionales. (Salovey y Mayer, 1997).

De la misma forma proponen que la inteligencia emocional es la capacidad para distinguir, apreciar y manifestar emociones con precisión, asimismo para entender las emociones, analizar y regular las emociones propias y ajenas (Salovey y Mayer, 1997). Consta de cuatro etapas de habilidades emocionales:

- **Expresión y percepción emocional:** Habilidades básicas de procesamiento de emociones para reconocer emociones y expresarlas verbalmente.
- **Facilitación emocional del pensamiento:** Crea un marco mental para el trabajo creativo que necesita una acción moderada. Las consecuencias de los estados emocionales pueden estar relacionadas con distintos objetivos, casos como, si los niños experimentan emociones positivas, deben tener resultados positivos.

- **Rendimiento y análisis de la información emocional:** Es la capacidad de identificar emociones, podemos mencionar que, una persona con suficiente inteligencia emocional puede identificar adecuadamente las circunstancias que caracterizan una situación particular en relación con su estado emocional.
- **Regulación de la emoción:** Una de las emociones más importantes es saber regularlas, manejarlas según la situación en la que te encuentres, lo que conduce a respuestas más adaptativas.

Además, a estas propuestas se suma el modelo de Daniel Goleman, quien, en 1995, Generalizó el trabajo científico de Salovey y Mayer, enfatizó que la inteligencia emocional depende del contexto, por lo tanto puede desarrollarse junto con la capacidad de manejar las emociones propias y estimular las relaciones con los demás.

Este enfoque teórico define; “La inteligencia emocional es la capacidad de identificar las emociones propias y ajenas de gestionar bien estas emociones y de cooperar con los demás, lo que indica que es una influencia sobre los propios pensamientos, las capacidades psicológicas, el estado biológico y sensación de disposición para actuar”. Recomienda desarrollar un conjunto de habilidades o competencias personales y sociales conocidas como inteligencia emocional, que incluyen: autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y habilidades sociales. (Goleman, 1995). A continuación, se resume estas habilidades:

- **Autoconciencia.** Conocer y comprender sus sentimientos, sentimientos y sus impulsos e influencia en los demás.
- **Autocontrol.** Habilidad para dominar o dirigir estímulos negativos o emociones negativas, tendencia a no tomar decisiones precipitadas, meditar antes de actuar.
- **Motivación.** Apasionado del trabajo por motivos distintos al dinero o al estatus, persigue metas con energía y perseverancia.
- **Empatía.** Comprenda el "maquillaje" de otra persona. Poder tratar a las personas con sentimientos.

- **Habilidades Sociales.** Habilidad para gestionar relaciones y construir redes sociales. La capacidad de encontrar puntos en común y fortalecer las conexiones.

Además, en su modelo, enfatizó la importancia de la inteligencia emocional sobre el Coeficiente Intelectual (CI) para el éxito profesional y personal. Esto lo llevó a investigar qué factores podrían determinar las diferencias entre trabajadores excepcionales y trabajadores promedio, o entre psicópatas y líderes carismáticos (Goleman, 1995).

El aprendizaje de estas habilidades de inteligencia emocional es fundamental para que la administración educativa funcione correctamente en todos los niveles de la institución.

Igualmente, ha definido a la inteligencia emocional en lo institucional o empresarial, como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones (Goleman, 1998). Para ellos este autor, tomo en cuenta las siguientes aptitudes emocionales:

- **Autoconciencia:** El propósito de esta habilidad es considerar con precisión los propios sentimientos, conocer los propios recursos internos y comprender sus limitaciones, sin olvidar el propio valor interior, y cómo todo esto lleva a la comprensión de que ciertamente podemos proyectarnos hacia el exterior para que esto suceda de manera efectiva.
- **Autocontrol:** Esta habilidad está destinada a controlar nuestro propio estado interior, nuestros impulsos y nuestros recursos. Consiste nuevamente en una actitud personal hacia uno mismo, autocontrol, control sobre las propias emociones.
- **Automotivación:** Esta segunda capacidad emocional determina el logro de las metas. La motivación se refiere a la capacidad y el compromiso de enfocarse en mejorar la excelencia y la capacidad de participar en todo aquello que conduzca a buenos resultados para la institución o empresa. Resultados de intereses comunes y metas establecidas.

- **Empatía:** Es la capacidad de ponerse en el lugar del otro, desarrollando con ello la capacidad de comprender, asimilar los sentimientos de los demás y mediante esta capacidad mantener una respuesta positiva y satisfactoria a la gestión de la organización. La empatía conduce a una comunicación más exitosa en las relaciones. También se puede concluir que los pensamientos y sentimientos provocados por las personas interfieren en la comunicación, pero si una persona desarrolla empatía, el interlocutor tiene muchas oportunidades de escuchar.

De acuerdo con la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman, la inteligencia emocional se puede definir como las habilidades acumuladas en todas las áreas de una organización a medida que las personas se vuelven más competentes y adquieren habilidades técnicas más avanzadas. Entonces, es comprensible que cuando las personas obtienen posiciones altas, es fácil atribuirlo a la inteligencia emocional.

La aptitud emocional es una habilidad aprendida en base a la inteligencia emocional que conduce a una buena gestión organizacional. La inteligencia emocional es, por tanto, una poderosa herramienta para gestionar equipos de trabajo y maximizar el bienestar de los empleados de una organización.

Otro modelo para el que fue diseñado; la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que afectan su capacidad para afrontar las demandas de su entorno. Por tanto, la inteligencia emocional es un factor importante para alcanzar trazadas en la vida y afecta directamente a la salud mental. “Las personas con una alta inteligencia emocional son buenas para identificar y expresar sus sentimientos, tienen una autoestima positiva, pueden desarrollar su potencial y vivir una vida feliz. Además, comprenden fácilmente los sentimientos de otras personas y pueden mantener relaciones satisfactorias sin depender de los demás”. Son personas optimistas, flexibles, realistas y exitosas resolviendo problemas y lidiando con el estrés sin perder el control (Bar-On, 1997).

Si el objetivo es explicar como se relaciona una persona con los demás y con el entorno. Además, correlaciona a la inteligencia emocional con la inteligencia social ya que influyen en la capacidad general para adaptarse positivamente a la adversidad.

También, utilice el término “inteligencia emocional y social” para referirse a tipos específicos e inteligencia que son distintos de la inteligencia cognitiva. El autores sostienen que la composición de factores de la inteligencia no cognitiva, es similar a la de los factores de personalidad, la inteligencia emocional y social puede cambiar a lo largo del curso de la vida. Además la define como una variedad de aptitudes, competencias y habilidades no cognoscitivas que influyen en la capacidad de un individuo para lograr el éxito en su manejo de sus exigencias y presiones del entorno (Bar-On, 2000).

Se puede ver la inteligencia no cognitiva es un factor importante que determina la capacidad y tener éxito en la vida y afecta directamente en la felicidad general y en la salud emocional.

Esta inteligencia también puede ser un conjunto de habilidades, que representan conocimientos que se utilizaran para afrontar diferentes casos. Su trabajo teórico combina las habilidades mentales con otras habilidades no mentales (independencia personal, auto-reconocimiento, humor). Siendo este enfoque que lo convierte en un modelo mixto. Y es sobre este concepto, que construye su inventario de inteligencia emocional (Bar-On, 2000).

Wechsler destacó la posición de Bar-On de que tiene confianza. La inteligencia se explica más eficazmente como un aspecto de la personalidad. La inteligencia emocional se relacionada con otros determinantes al grado de importancia que corresponde a la capacidad de un individuo para gestinar con éxito la administración de las exigencias del entorno y oportunidades, tales como la percepción intelectual cognitiva en la realidad y limitaciones del entorno circundante y cambiante.

Sobre la base de su concepto, construye el inventario de inteligencia emocional y reflexiona que la inteligencia emocional está combinada por cinco componentes (Bar-On, 2000), tal como se describen:

- **Componente intrapersonal**

Es la capacidad de comprender nuestras emociones y expresarlas adecuadamente. Este componente reúne:

- Autoconciencia emocional: La capacidad de notar y comprender las propias emociones y sentimientos.
- Confianza: Capacidad de expresar sentimientos e ideas sin dañar a los demás y de defender los propios derechos de la mejor manera posible.
- Autoconcepto: Aceptar y respetar nuestras fortalezas y debilidades, así como también nuestras limitaciones y capacidades.
- Autorrealización: Capacidad de hacer lo que realmente queremos y disfrutar haciéndolo.
- Independiente: Confiado y emocionalmente independiente en la toma de decisiones.

- **Componente interpersonal**

Es la capacidad de conocer y comprender los sentimientos de los demás y construir relaciones cooperativas, constructivas y mutuamente satisfactorias. Este componente combina:

- Empatía: Capacidad de notar, comprender y apreciar los sentimientos de los demás.
- Relaciones interpersonales: Establecer y mantener relaciones mutuamente a través de la cercanía emocional.
- Responsabilidad social: Capacidad de una persona para cooperar y contribuir como miembro constructivo de la sociedad.

- **Componente de adaptabilidad o ajuste**

Capacidad de adaptación y resolución de situaciones personales e interpersonales adversas. Este componente combina:

- Resolución de problemas: Reconocer, identificar problemas y soluciones efectivas.
- Verificación de la realidad: Valoración de lo que vivimos y de lo que realmente existe.

- Flexibilidad: Adaptar sentimientos, pensamientos y comportamientos a situaciones temporales.

- **Componente de manejo de estrés**

La capacidad de lidiar con el estrés y controlar las emociones. Este componente combina:

- Tolerancia al estrés: Capacidad de soportar situaciones estresantes sin derrumbarse, afrontando el estrés de la mejor manera posible.
- Control de impulsos: Apoyar o inhibir los impulsos para actuar y controlar las emociones.

- **Componente de estado de ánimo**

Capaz de automotivarse, mantener y expresar una actitud optimista incluso ante los desafíos. Este componente combina:

- Felicidad: La capacidad de estar satisfecho con la vida y disfrutar de uno mismo y de quienes le rodean.
- Optimismo: Aptitud de ver lo positivo y mantener la mejor actitud a pesar de los problemas.

El modelo que propone este autor en la inteligencia emocional es multifactorial y esta relacionado con el potencial de desempeño más que con el desempeño en sí mismo, y se basa a procesos, antes que en logros. Por lo que se decidió tomar su teoría como fundamento de la presente investigación relacionado al desempeño en la institución educativa y a partir de la cual se elaboraron las dimensiones e indicadores.

En la era moderna, de una manera más científica, está muy claro que las personas están dominadas por las emociones. El propósito de este trabajo es arrojar luz sobre la relación de la inteligencia emocional, el liderazgo educativo y tratar de contribuir a la importancia de desarrollar la inteligencia emocional para disponer de recursos humanos suficientes para alcanzar eficazmente los objetivos para mejorar la actitud del personal de la Institución Educativa 70005 “Corazón de Jesús” en la ciudad de Puno.

Teniendo como referencia estos conceptos, podemos describir los factores esenciales en el trabajo de las personas de confianza de una organización, por lo que ahora diversos estudios científicos informan sobre la inteligencia emocional. Es imprescindible señalar que según este marco teórico, las habilidades emocionales antes mencionadas pueden guiar los pensamientos y acciones de las personas, por lo que pueden ser utilizadas de manera útil en la toma de decisiones para lograr el equilibrio y lograr buenos resultados en diversos campos.

Todos los autores definen la inteligencia emocional como la capacidad de percibir las emociones propias y ajenas, es un subconjunto de la inteligencia social que incluye la capacidad de gestionar y controlar las emociones propias, así como para utilizar la información que nos brinda para dirigir nuestros pensamientos y acciones de manera que nos beneficien a nosotros mismos y a la cultura que pertenecemos.

En esta misma línea de definiciones actualmente otro autor plantea en su libro “Análisis transcultural de la inteligencia emocional” que: “Inteligencia emocional podría definirse como un conjunto de habilidades como automotivarse, persistir frente a las decepciones, controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar, mostrar empatía” (Salvador, 2010).

Así también, se puede decir además que; desde finales del siglo XX, el concepto de la inteligencia emocional ha experimentado un amplio y complejo proceso de desarrollo, muchos estudios con diferentes perspectivas han contribuido enormemente al avance del conocimiento desde la perspectiva de las humanidades y la psicológica, relacionado con los sentimientos de las personas.

Por lo tanto, todas autoridades educativas son responsables de crear equipos de trabajo más cohesionados, y centrar los esfuerzos en el desarrollo de la inteligencia emocional individual que puede tener éxito, por que al comprometerse con el desarrollo de cada individuo, el equipo trabajará más.

1.1.4. Inteligencia emocional y el desempeño laboral en instituciones

El tema de la inteligencia emocional actualmente está adquiriendo cada vez más relevancia tanto en el ámbito educativo como en el ámbito laboral de la administración educativa. La inteligencia emocional permite expresar sus emociones

de manera efectiva para que las personas puedan desempeñarse de manera óptima en el lugar de trabajo y gestionar estas relaciones con la confianza.

Por su parte en su libro “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista de México” plantea que citando a varios autores indica que existe una relación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral (Guardiola y Basurto, 2015).

En el mismo tema, es importante comprender, como el propio directivo percibe la inteligencia emocional, porque de él dependen otros, quienes se ven afectados por su inteligencia emocional, afectando así desempeño del trabajo de la organización bajo el liderazgo de la administración de la institución educativa. El mundo laboral requiere personas que puedan adaptarse al cambio constante. Las organizaciones que están integradas por trabajadores, con inteligencia emocional, podrán enfrentar dichos cambios y contar con un desempeño mucho mayor; estas son los que aprenden a trabajar en equipo, a colaborar, adaptarse, buscar el logro y cuyo énfasis está en el servicio a los demás; los miembros deben ser capaces de trabajar con otras personas, influir en ellas de manera positiva y eficiente (Goleman, 1998).

De ellos se deduce que a medida medida que las personas adquieren la capacidad de controlar sus emociones e impulsos, también se automotivan e identifican sus habilidades empáticas. A medida que las personas experimentan situaciones de la vida con inteligencia emocional, maduran con el tiempo, por lo que esta capacidad puede seguir desarrollandose.

1.1.5. Inteligencia emocional y gestión educativa

De hecho, cada vez son las organizaciones que buscan una mayor inteligencia emocional, aunque no utilicen el término. En este sentido, cada vez son más empleadores se quejan de la falta de habilidades sociales entre los nuevos empleados. Los jóvenes no pueden aceptar una crítica, cuando se les hace un comentario constructivo sobre lo que están haciendo, se ponen a la defensiva, reaccionan a una retroalimentación como si fuera un ataque personal (Goleman, 2012).

Esto explica que es responsabilidad de las instituciones lograr organizaciones emocionalmente inteligentes, es su tarea emprender las acciones necesarias para

lograr el cambio y contribuir para que los diferentes miembros cumplan eficientemente el papel que les corresponde en la gestión educativa.

Ante este escenario que se vive en la actualidad, indica; que se debe incluir una educación en los conocimientos emocionales, ya que es indispensable cultivar la aptitud emocional, por lo que la formación en inteligencia emocional es necesaria como la gestión empresarial u organizacional (Goleman, 2012).

Desde esta perspectiva de gestión educativa y en relación a los objetivos de la educación, comentan que para tener éxito en la escuela y en la vida, los docentes y estudiantes no sólo tienen que dominar lo académico, sino también aprender a entender y manejar sus emociones, ser responsables y cuidadosos, practicar el buen juicio y tomar decisiones sanas, ser capaces de tomar opciones saludables y resolver conflictos, y estar dispuestos a contribuir a su comunidad como ciudadanos constructivos, comprometidos y eficaces (Nuñez *et al.*, 2009).

De ello se infiere, mejor la resolución de problemas y afrontamiento de factores estresantes, así como la reducción de la agresión, la comportamiento autodestructivo, el comportamiento destructivo y el uso del alcohol y tabaco; incremento en el apego y la solidaridad con las instituciones educativas, rendimiento académico, menor frecuencia de problemas de conducta en la escuela y mayor participación en actividades positivas; mejores habilidades para la resolución de conflictos.

La capacidad como modelo de rasgos de personalidad, también pueden considerarse componentes de la Inteligencia Emocional, especialmente aquellas relacionados con la capacidad de relacionarse positivamente con los demás. Esto es, aquellas encontradas en el grupo de conciencia social y manejo de relaciones interpersonales (Cooper, 2001).

Se puede decir entonces que el éxito de directores y trabajadores requiere de alto nivel de desempeño, destrezas, habilidades, técnicas emocionales, bien desarrolladas alcanzando capacidades que cada vez se hacen más competitivos y necesarios en la gestión institucional y organizacional.

Los profesores innovadores en el ámbito empresarial (institucional y organizacional) están empezando a reconocer la importancia de la inteligencia emocional en la educación, pues con programas en educación emocional, los alumnos serán los más

beneficiados, por lo que en los últimos el conocimiento está demostrando que la adquisición de conocimientos meramente académicos no es suficiente para conseguir el éxito escolar (Goleman, 2012).

Por lo que entonces para enfrentar con éxito la gestión educativa y encontrar el objetivo en la educación con las exigencias actuales, sería interesante que los directores de las instituciones educativas pudieran emprender al camino de la planificación del desarrollo de los recursos humanos y proponer programas de educación emocional para la preparación eficiente del personal de las instituciones educativas.

Siguiendo con el enfoque anterior, gestión educativa y comprender mejor este nuevo concepto es necesario definir la gestión.

1.1.6. Gestión

La gestión es un sistema de acciones estratégicas y planificadas para lograr ciertos objetivos organizacionales o comerciales. Estas actividades estratégicas y metas que se consideren o planifiquen en una empresa determinada o institución dependerán de factores como el tiempo y el espacio, el entorno, el modo de concebir el mundo, el hombre, la vida, es así que surgen los modelos de gestión que conocemos (Carrasco, 2002).

Uno de los principios fundamentales de la gestión es el reconocer el valor de las personas en una organización. Por tanto, el tema principal de la gestión es comprender y explicar los procesos del comportamiento humano en las organizaciones. Por lo tanto, los esfuerzos de las personas a cargo se centran en movilizar a las personas para lograr los objetivos de la misión. En el mismo sentido, Gimeno Sacristán considera la gestión como un englobado de servicios que prestan las personas en las instituciones; situación que conduce a la identificación de sujetos y distingue claramente la actividad humana de otras actividades donde el componente humano carece de ese sentido significativo. De lo anterior podemos concluir que el modelo de liderazgo toma y redefine el rol del sujeto en las organizaciones, le da al liderazgo una perspectiva social y cultural, creando obligaciones de participación colectiva y construyendo metas comunes que requieren la existencia del sujeto con responsabilidad, compromiso y liderazgo en las propias acciones (Casassús, 2009).

En el contexto de las definiciones de gestión, se entiende como un conjunto de medidas implementadas para lograr metas y objetivos relacionados con la administración de los recursos tanto humanos y materiales en instituciones educativas y la relación con la calidad de la educación, se puede concluir que existen intersecciones disciplinarias entre gestión y educación que enriquecen y hacen avanzar la gestión educativa como reflejo de la práctica educativa.

“Hay quienes entienden por gestión, el manejo de recursos y, al tratar la gestión educativa dan prioridad en dicho manejo a los recursos humanos, es decir a los docentes; hay quienes, también al enfocar la gestión educativa como manejo de recursos, dan prioridad a la asignación de recursos financieros” (Alvarado, 1998).

El diccionario de la Real Academia Española, describe la gestión como el acto de gestionar o el efecto de gestionar. Por lo que entonces la gestión se caracteriza por un punto de vista amplio de posibilidades reales para alcanzar una meta determinada o resolver situaciones administrativas en una organización institucional (Real academia española, 2005).

De estas definiciones concluimos que la gestión como tal resulta del desarrollo o desarrollo natural de la gestión como disciplina social sujeta a cambios en el entorno económico, político, social, cultural y tecnológico.

1.1.7. Gestión educativa

Se define como una agrupación de actividades y estrategias guiadas por procedimientos y técnicas apropiadas que ayudan a las instituciones educativas a alcanzar las metas, objetivos y tareas educativas.

“La gestión educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación. Por tanto, la gestión educativa se enriquece con los desarrollos teórico- prácticos de estos campos del saber. Hoy se le considera una disciplina aplicada, un campo de acción, cuyo objeto de estudio es la organización del trabajo en instituciones que cumplen una función educativa” (Correa *et al.*, 2017)

La práctica de la gestión educativa está influenciada por la política educativa y su implementación en el contexto nacional, donde interactúan la teoría y la práctica.

Administración educativa; se trata de gestión curricular, comunidad de aprendizaje y gestión pedagógica, el concepto de liderazgo se refiere a la capacidad de utilizar de manera efectiva y eficientemente, todos los recursos humanos, materiales y tiempo para lograr metas (Minedu, 2017: p. 8).

También hay quienes identifican el liderazgo como liderazgo, incluso lo consideran un sinónimo: pero el liderazgo se encuentra en la creación y dirección del futuro, en la creación de las condiciones para la realización del futuro.

Para (Alvarado, 1998) quien define la gestión educativa como una actividad encaminada a crear y mantener estructuras administrativas en los centros educativos, tales como procesos internos democráticos, justos y eficientes que permitan a los niños, niñas, jóvenes y adultos desarrollarse de manera integral y responsable. Personas efectivas; como ciudadanos con capacidad de construir la democracia y el desarrollo nacional combinando proyectos individuales y colectivos.

Esta definición hace herencia a la democratización del sistema, y la gestión debe entenderse no sólo desde su punto de vista administrativo, sino también desde el punto de vista educativo.

1.1.7.1. Eficiencia de la gestión educativa

Respecto a la eficiencia de la gestión educativa; fortalecer la gestión de las instituciones educativas y la gestión rural es una medida necesaria, para su eficiencia. También se observa que este campo estuvo tradicionalmente orientado hacia el trabajo de procesos más que de resultados. A la limitación de recursos que se agudiza cuando se utilizan de manera ineficiente- se suman deficiencias básicas de gestión, como la falta de información, procesos claros y sistemas de trabajo; resistencia al cambio por parte de las partes involucradas y los muchos intereses creados que influyen en las decisiones (Correa *et al.*, 2017).

El autor considera que este impulso de modernización consiste en los desafíos más importantes para la gestión educativa a mediano plazo, lo que permitirá garantizar mejores servicios y aumentar la responsabilidad de los directivos en los diferentes niveles, lo que requiere:

- Fortalece la autonomía y responsabilidad de las instituciones educativas al definir con precisión los resultados esperados.
- Fortalecer la gestión en todos los niveles, aclarar metas y planificación estratégica, asignar recursos según las posibilidades de acción, obtener información suficiente y oportuna para la toma de decisiones.
- Existe una gestión independiente y organizaciones que están orientadas al logro de objetivos.

Gestionar los recursos de forma eficaz y transparente.

- Realizar un seguimiento del desempeño de la gestión.
- Maximizar la participación de la comunidad educativa en base a intereses comunes.

Los estudios de desarrollo humano y social configuran el liderazgo educativo como una disciplina cada vez más necesaria para quienes gestionan instituciones o procesos educativos.

Esta mejora de la gestión requiere de la especialización de los gestores y responsables de los procesos de formación, de los directivos y de los responsables de implantar la gestión de la formación en sus organizaciones.

1.1.7.2. Área de la gestión educativa

La gestión es un campo más general que la administración. Las prácticas de gestión incluyen la planificación y ejecución de planes. Los conceptos de gestión incluyen la planificación de eventos y la gestión de contexto.

“La gestión educativa como proceso sistémico que integra e imprime sentido a las acciones administrativas en el ámbito escolar, con el fin de mejorar las organizaciones, las personas que las integran y sus propuestas o proyectos educativos, se desarrolla y ejecuta mediante planes, programas y proyectos que optimizan recursos, que generan procesos participativos en beneficio de la comunidad, que interactúan con el medio, que aportan al desarrollo local y regional y que solucionan necesidades educativas en

armonía con las necesidades básicas fundamentales del ser humano” (Correa *et al.*, 2017).

La dirección de la sede dirige, promueve y compromete con la convivencia de las instituciones educativas; organiza, planifica e implementación diversas actividades y deberes de la administración escolar con el fin de asegurar la participación de la administración escolar y de la comunidad educativa en la toma de decisiones; crea mecanismos y canales de comunicación que correspondan a la visión institucional; establecer mecanismos y herramientas de seguimiento, autoevaluación y control para asegurar la autorregulación y la mejora continua de las políticas, programas y proyectos que impulsen y aseguren la sostenibilidad institucional (Sander, 2009).

La Autoridad Educativa dice de estas definiciones; organizar y realizar diversas actividades para asegurar la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones; constantemente se desarrollan planes y proyectos que orientan y producen la sustentabilidad de la planta.

La gestión educativa es otra tarea importante en la gestión administrativa y financiera, también es la gestión de las competencias del personal de la institución como medida necesaria para el desarrollo integral de las personas, con el fin de incrementar y mejorar su contribución al desarrollo de la institución y su implementación para alcanzar la calidad académica. Para ello aplica la orientación, reorientación, formación, seguimiento, guía, bienestar, estímulo, reconocimiento, motivación, etc. (UNESCO, 2010).

1.1.7.3. Dimensión administrativa de la gestión educativa

La administración consiste en una serie de acciones deliberadas, con ayuda de las cuales, los directivos realizan sus actividades según las diferentes etapas del proceso administrativo: planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades de la institución en sus diversas áreas administrativas.

Según Alarcón (2013), en esta dimensión se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta dimensión siempre busca alinear los intereses personales con los intereses institucionales para facilitar la toma de decisiones sobre acciones específicas para el lograr objetivos institucionales. Por tanto, la dimensión de la admiración en la gestión educativa está relacionada con la organización sistemática y por ende con la interacción de los diferentes ámbitos de la vida educativa.

1.1.7.4. Gestión educativa por procesos

La gestión de procesos desarrolla la capacidad de las instituciones educativas, supervisores, docentes y otros actores para considerar sistemáticamente los problemas y dificultades que enfrentan los estudiantes y las comunidades con el fin de generar posibles alternativas de solución. Moviliza conocimientos e implementa las herramientas.

Permite la implementación de la gestión de procesos en las instituciones y organizaciones educativas:

- Clima institucional favorable.
- Enfrentar los cambios y el aprendizaje organizacional.
- Desarrollar la capacidad de adaptación al medio.
- Utilizar los recursos de manera más eficiente.
- Desarrollar capacidades y habilidades dentro de la organización y grupos de trabajo para incrementar la flexibilidad operativa de procesos.
- Facilita el aprendizaje organizacional para identificar fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades organizacionales.

- Implementar procesos innovadores en la gestión, la docencia académica, la economía administrativa, la convivencia y la sociedad.
- Organiza el conocimiento del departamento para encontrar soluciones a los problemas de la sociedad, desarrollando servicios educativos y sociales de calidad.

La gestión por procesos permite dirigir de manera integral el funcionamiento administrativo de la institución educativa; satisfacer las necesidades de los miembros de la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales.

1.1.7.5. La función directiva de la gestión educativa

Se entiende que toda institución educativa cuenta con un gerente administrativo quien es responsable de administrar los recursos de la institución educativa, teniendo en cuenta los intereses y expectativas de los empleados, fortaleciendo la fuerza laboral y creando un ambiente de trabajo colaborativo.

Correa *et al.* (2017), define como un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”. En el sector educativo, esto significa que el director de Educación lidera y gestiona la dirección estratégica de la institución educativa, el clima organizacional y el manejo adecuado de los conflictos derivados de los procesos de mediación, evaluación y mejora continua. Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones con participación, involucra a los miembros en la formación de metas y una visión común, alinea las metas individuales con las metas de la organización para asegurar que las tareas diarias sean compatibles con el horizonte institucional.

El liderazgo político es también la capacidad del líder para relacionar sus responsabilidades con el marco institucional y político. Esto significa comprender las normas y políticas educativas y su importancia en el diseño y gestión de estrategias, planes y servicios institucionales; Además,

requiere construir relaciones con actores institucionales y políticos para convertirse en aliados estratégicos que contribuyan al desarrollo de la institución. (Sañudo, 2010).

La función directiva alcanza su plena realización cuando el líder consolida, fortalece y da la oportunidad a la comunidad educativa de participar activa y horizontalmente en la institución como posible requisito indispensable para la formación integral de los estudiantes.

1.2. Antecedentes

Estudio realizado por Valdivieso (2022) en Lima, Perú intentó medir El efecto de la gestión del entrenamiento personal se extendió a la inteligencia emocional de los estudiantes y los resultados fueron muy positivos, mostrando una fuerte correlación ($R = 0,833$). entre las variables “Liderazgo educativo personalizado” e “Inteligencia emocional”. De igual forma, el valor de significancia es $\alpha = 0.000$ ($\alpha \text{ andlt; } 0.05$), lo que significa que la orientación educativa personal tiene un impacto significativo en el desarrollo de la inteligencia emocional de los estudiantes del VII ciclo de las instituciones educativas privadas - UGEL: 03 Año: 2021. También se demostró que el 69% ($R^2 = 0,69$) del coeficiente de variación de la variable “Inteligencia Emocional” se explica por el comportamiento de la variable “Gestión Educativa Personalizada”. En definitiva, se puede afirmar que la influencia de la gestión educativa personal sobre las emociones globales quedó confirmada con una correlación de Pearson positiva significativa de 0,691 y una significancia superior al 99%.

Estudio realizado por Tenorio (2022) en Lima, Perú, que buscó limitar la acción de la gracia emocional en la reducción del desempeño de los directores de escuelas primarias con un estudio impreciso, Andahuaylas, 2021. El resultado del estudio fue que el 55.8% de la IE El desempeño en el mejor desempeño de los directores escolares, el desempeño motor, mostró la capacidad de reconocer ($p = 0.000 \text{ andlt; } 0.05$), por lo que se concluye que la gracia emocional tiene un efecto significativo en la disminución del desempeño de los directores escolares. instituciones educativas básicas, Andahuaylas, 2021. En relación al cardenal impreciso del experimento, se concluyó que la gracia emocional contribuyó significativamente al deterioro del desempeño de los líderes de las instituciones educativas en las cualidades educativas de la dimensión fundamental de Andahuaylas, que Es decir, la capacidad de estimular sus propias emociones mejor que las propias y las

de los demás, reduce el nivel de habilidad del supervisor, haciéndolo mejor protegido de sus pensamientos y acciones, porque el pájaro es un gran maestro, por lo que la gracia emocional se considera central para la adaptación. . administración de cuidados. trabajo, independencia y actividades familiares.

Para Candela (2021) en un estudio realizado en Lima, Perú, que pretendía determinar la relación entre la gestión del desempeño y la inteligencia emocional en St. Entre los docentes de secundaria del George's College, UGEL 07, Distrito de Chorrillos, 2018-2019. se analiza. Los resultados mostraron una baja correlación de $Rho = 0,366$, lo que indica que la gestión del desempeño docente en el nivel secundario se relacionó positiva, marginal o significativamente con la inteligencia emocional. En resumen, se puede concluir que la gestión del desempeño en educación secundaria es activa, muy baja y significativamente relacionada con el componente anímico general de la inteligencia emocional en las instituciones educativas.

Según Meza (2020) este estudio fue propuesto por SJL RED 8, UGEL 05, 2019 en Lima, Perú, con el objetivo de conocer el impacto de la inteligencia emocional y el liderazgo educativo en la gestión de las instituciones educativas. Por otro lado, la inferencia del marco de prueba da como resultado un valor p de 0,000 cuando $p < 0,05$, lo que indica que existe relación entre las variables estudiadas. Sin embargo, utilizando el coeficiente de Nagelkerke, el valor es 0,279, lo que explica el 27,9% del modelo dependiente. En general, se confirmó la hipótesis general con un valor de $p = 0,000$ ($p < 0,05$) y un Nagelkerke R^2 del 27,9%. Por lo tanto, según los profesores de IE, se descubrió que la inteligencia emocional y el asesoramiento educativo influyen en el liderazgo de los directores.

Arce (2020) un estudio realizado en Cerro de Pasco, Perú, tiene como objetivo identificar el efecto de la inteligencia emocional en la gestión organizacional del liderazgo juvenil en educación básica en instituciones educativas públicas del distrito de Chaupimarca en el año 2018. El objetivo es Los resultados muestran que el valor de probabilidad del nivel de significancia de la tabla χ^2 es 0,008 y su valor es inferior a 0,05. De otra parte, se rechaza la hipótesis y se encuentra que se tiene relación entre el efecto emocional. inteligencia y autoridad administrativa de los directores de escuelas primarias de instituciones educativas públicas en el distrito de Chaupi Markha. Finalmente, según los resultados de RHO existe una relación positiva moderada entre el liderazgo organizacional y la

inteligencia emocional de los menores en instituciones educativas públicas de la región de Shaupimarka en el año 2018. Se concluye que existe una relación. es 0,678 y su nivel de significancia es inferior a 0,05 con un valor p de 0,008 ($p < \alpha$).

Investigación de Kaltenbrunner y Vallejos (2019). El principal objetivo de este estudio ha sido investigar la relación entre el desarrollo de la inteligencia emocional y el rendimiento académico de los estudiantes de quinto grado de secundaria de la institución Fe y Alegría de San Juan de Lurigancho. Los resultados de las pruebas y los datos anuales obtenidos en SIAGIE están vinculados a través del programa SPSS 24. Los resultados obtenidos confirmaron la hipótesis principal y mostraron que la rho de Spearman era altamente significativa con 0,767. También se probaron hipótesis específicas que muestran la importancia de la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico. Finalmente, se concluyó que existe una alta correlación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico con alta correlación ($\rho = 0.767$) entre los estudiantes de último año de secundaria de las instituciones educativas de Fe y Alegría.

Aguilar (2018) estudio realizado en Lima, Perú, tuvo como objetivo demostrar la efectividad de un programa de inteligencia emocional en el entorno organizacional del Padre Isidro Salvador Gutiérrez y un maestro de la Escuela Nuestra Señora de Guadalupe en Pucallpa. Como resultado, los programas de inteligencia emocional tienen un impacto bidireccional muy significativo en el potencial humano ($\text{crecimiento} = 149657$), la estructura organizacional ($\text{crecimiento} = 120689$), la cultura organizacional ($\text{crecimiento} = 120504$) y la psicología creada ($p >$). La vulnerabilidad ($= 173.330$) y este último valor cayó a un nivel bajo (0,0%) en el grupo experimental, mientras que el grupo de control encontró que el clima organizacional era moderadamente favorable. Finalmente, se determinaron medidas de validez y confiabilidad y se concluyó que el programa tuvo un efecto interactivo muy significativo (pandgt;0.000) sobre el clima organizacional del grupo experimental.

Cancho (2018) el propósito de este estudio es investigar la relación entre el clima social familiar y la inteligencia emocional en estudiantes de sexto grado de una institución de la administración pública de la región de Cerro Colorado en el año 2018. Los resultados del estudio muestran que la reciprocidad positiva es débil entre ambas variables y el nivel de significancia de la prueba de Pearson es apropiado (valor $p = 0,000$). En resumen, se observaron niveles adecuados de las dimensiones intrapersonales, interpersonal,

adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo de la inteligencia emocional entre estudiantes de sexto grado de la Escuela Pública Regional Cerro, Colorado.

Lozano (2018), buscó determinar el alcance de la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en el aprendizaje colaborativo en estudiantes de sexto grado de primaria de la Institución No. 7217 (Frontera). Los resultados prueban que existe una correlación positiva entre las variables de estudio. Por lo tanto, el nivel de significancia es 5% = $r = 0.908$, lo que significa que las variables del estudio tienen una correlación positiva alta. Finalmente, se concluyó que la inteligencia emocional y el aprendizaje cooperativo pueden guiarse a través de estas dos estrategias o de cualquier currículo escolar para desarrollar y entrenar las habilidades emocionales de los estudiantes en entornos educativos.

Según los resultados del estudio de Benítez (2017), se pretende revelar la relación entre la inteligencia emocional de los docentes y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas UGEL 06 Ate - 2017. Los principales resultados son que si se aplica el estadístico rho de Spearman a las variables de investigación inteligencia emocional y gestión del conocimiento se obtiene el coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0.381$); Se ha demostrado que existe poca relación entre ellos. Ate - docente en tres instituciones de la UGEL 06 en Vitarte. Además, el nivel de significancia ($p = 0.000$) es inferior al valor esperado ($p > 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación de que existe relación entre la inteligencia emocional de los docentes y la gestión del conocimiento en las instituciones educativas. UGEL 06 Ate- 2017. En resumen, el coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0,381$) muestra que existe una baja relación directa entre variables de inteligencia emocional y la gestión del conocimiento de los docentes de tres instituciones educativas de Ate - UGEL 06 Vitarten. Además, el nivel de significancia ($p = 0.000$) es menor que el p-valor esperado ($p > 0.05$) y es significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Según estudios de Arancha (2015) hizo una investigación con el título: La importancia de la inteligencia emocional para los maestros de primaria. egresada de profesora de educación básica con nota: Lengua y literatura en la categoría de Educación psicológica en la ciudad de Zaragoza. A partir de los resultados del estudio se extrajeron las siguientes conclusiones: La importancia de las emociones para los docentes para que puedan

proyectar correctamente las emociones a sus alumnos y educar a las personas. En relación con los bajos tipos de interés, es necesario dictar instrucciones de trabajo exhaustivas, claras y emocionalmente correctas. Los docentes son la columna vertebral del proceso de enseñanza y aprendizaje, y este proceso debe ser bidireccional, impartiendo no solo conceptos, sino también valores y habilidades emocionales.

En un estudio realizado en las principales empresas de Estados Unidos, logró demostrar, que, de un total de 5 empresas consultadas, cuatro de ellas, no solo buscan y destinan esfuerzos a alentar dentro de cada empleado, el aprendizaje, así como el desarrollo de la inteligencia emocional del personal, sino que también, al momento de efectuar la evaluación del rendimiento y desempeño laboral tienen siempre en cuenta las relaciones interpersonales, autocontrol, automotivación y empatía. La investigación ha demostrado que las empresas más exitosas se lo deben a socios emocionalmente estables porque no permiten que los problemas personales o profesionales les impidan prosperar y completar de manera efectiva cada tarea y responsabilidad que se les encomienda. (Goleman, 2012).

Según García (2016) en el ámbito laboral, diferentes países presentan problemas en las relaciones interpersonales a la hora de contratar personal, ya que encuentran una gran brecha entre el perfil de la demanda y la inteligencia emocional del personal. De esta forma, un ejemplo llamativo es España, donde la temporada 2015 finalizó con una tasa de paro del 20,9 por ciento. La razón de estos problemas está relacionada con los problemas educativos del país, pues la educación tradicional no puede desarrollar las habilidades emocionales de los profesionales. Ante este problema, las empresas españolas han creado un detallado perfil de habilidades y actitudes interpersonales que todo demandante de empleo debe cumplir.

En estudios realizados por Salinas (2012) según investigación desarrollado en Chile, logro identificar y propuso, además, tres factores o aspectos motivacionales, de suma importancia para el desarrollo de una adecuada inteligencia emocional de cada uno de los integrantes, dentro del ámbito institucional, los mismos que básicamente, son el ambiente personal, las relaciones interpersonales y el laboral. La inteligencia emocional de los empleados es importante porque ayuda a lograr un mejor desempeño, por lo tanto, es importante porque el propósito del estudio a realizar es conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

Según Santiago (2007) quien hizo un estudio sobre; La relación entre la inteligencia emocional de los directores de las escuelas públicas de la zona de Bellavista y la eficacia de los profesores adultos secundaria. La muestra para este estudio fue de 72 personas entre docentes y administrativos. De los resultados del estudio se desprende que existe una alta correlación de 0,751 entre la inteligencia emocional de los directivos y el desempeño docente, con un coeficiente de Pearson de 0.751, lo que muestra una correlación positiva significativa. Los resultados también mostraron que el 39% tenían baja inteligencia emocional. Casi la mitad de los profesores obtienen malos resultados en sus estudios, 45 docentes se encontraban en un nivel normal. Después de la comprensión de los estudiantes, se administraron dos cuestionarios de desempeño pedagógico a profesores y estudiantes, se utilizó el método alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de la prueba.

Tecsi (2008) investigo; la relación existente entre inteligencia emocional de los directores y la calidad de las relaciones humanas con los profesores de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la red N° 4, UGEL Ventanilla-Callao. Se realizó una encuesta descriptiva entre 112 personas entre administradores y docentes utilizando como instrumento un cuestionario tipo Likert. Según los resultados del estudio, los coeficientes emocionales de los componentes internos, interpersonal, adaptativo, gestión del estrés y emocional general de la inteligencia emocional de los directivos se encuentran en su mayoría en el nivel medio. Este estudio también es correlacional, pero nos permite comprender las variables de la investigación en inteligencia emocional y su relación con sus componentes.

La relación de la inteligencia emocional entre líderes de equipos directivos de instituciones educativas de la zona de Canto Grande UGEL 5, Distrito de San Juan de Lurigancho. Se plantea los siguientes objetivos: Determinar la relación entre las competencias directivas del equipo directivo. Se concluye que existe una relación positiva significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo de equipos directivos en las instituciones educativas de la región Canto Grande de San Juan de Lurigancho, UGEL No. 05; se observa un coeficiente de correlación de 0.434 (Salvador, 2010).

En investigación de Varas (2014) quien hizo estudios sobre; Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo; se planteó como objetivo identificar el nivel de factores de la inteligencia emocional tales

como: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y el estado 21 de ánimo, así también determinar el nivel de los factores del clima organizacional como realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, en el personal docente de una institución educativa estatal de Trujillo. Cuando se determinó que existe una relación directa entre dos variables de exposición, lo que indica una correlación positiva entre los factores evaluados.

(Ugarriza y Pajares, 2005) realizó un estudio utilizando el cuestionario de inteligencia emocional de Bar-On. Se aplicó una muestra representativa de sujetos de 15 años de Lima Metropolitana. Los investigadores muestran que la inteligencia emocional tiende a aumentar con la edad. Además, se observaron diferencias masculinas significativas en los componentes intrapersonales, el manejo del estrés y estado de ánimo general. Por el contrario, a las mujeres tienen mejores resultados en las relaciones.

Un proyecto que utilizó la inteligencia emocional para mejorar el desarrollo laboral en las organizaciones mexicanas, las catorce sesiones que lo conformaron incidieron en diferentes aspectos de la inteligencia emocional, como el autoconocimiento, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales. Al final del proyecto, recibieron comentarios muy positivos de los participantes. Existe un claro precedente de que los empleados de las empresas mexicanas valoran los resultados de estos cursos, tanto a nivel personal como profesional (Mendoza y Román, 2000).

Villa (2008) que realiza una investigación en convenio entre la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle" y el Gobierno Regional del Callao, realizó un estudio sobre la relación entre la inteligencia emocional y la gestión educativa con profesores con maestría en administración educativa; en una muestra de 114 docentes de ambos sexos. El diseño constó de dos fases, una descriptiva, en la que se analizó de forma independiente el alcance de la inteligencia emocional y el liderazgo instruccional y la segunda fase comparativa en la que se examinó la correlación de variables utilizando el coeficiente de Pearson. Los resultados muestran que existe una correlación significativa entre los componentes intrapersonal, adaptativo y emocional con el liderazgo pedagógico, mientras que no existe una relación significativa entre el componente de manejo del estrés y el liderazgo pedagógico.

Según Ruiz (2004) Universidad Enrique Guzmán y Valle entre clima laboral y la inteligencia emocional de docentes y administrativos; El estudio es descriptivo-



comparativo por que describe diferentes niveles de participantes y sus instrumentos son 53 cuestionarios Likert para personas, incluidos docentes y administrativos. Se concluyó que la mayoría de los empleados de la UNE tienen una preparación suficiente de inteligencia emocional tanto en general como en sus componentes y subcomponentes. También mostraron las puntuaciones de coeficiente intelectual emocional de los profesores para compararlas con nuevas investigaciones.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema de investigación

La presente investigación sobre inteligencia emocional y gestión educativa es un factor convincente en la calidad del desempeño docente y personal administrativo. Y ha sido desde hace tiempo un problema en la educación, parece ser parte de la adaptación a los nuevos escenarios sociales que tuvo que afrontar la educación. Sin querer minimizar la responsabilidad de los docentes y administrativos en su labor, recalcar que ésta no solo está relacionada con las actividades del aula, sino también con muchas actitudes y situaciones que deben ser tenidas en cuenta, como las condiciones socioculturales y afectivas. en la oficina de educación actual.

Recientemente, la IEP no hizo hincapié en los factores emocionales que permitirían el desempeño óptimo de las actividades profesionales, los que trabajan en una institución educativa tienen diferencias en, por ejemplo, las relaciones interpersonales, el ambiente de la institución. Actualmente, los docentes y el personal administrativo no son conscientes de sus emociones, por lo que carecen del suficiente control emocional, lo que afecta la comunicación armónica en el ámbito laboral. Por lo tanto, la inteligencia emocional es motivo de investigación y requiere comprobar información importante sobre la misma para realizar diversas propuestas y proyectos que mejoren la organización educativa de las instituciones educativas.

El personal académico y administrativo debe estar preparado para solucionar diversos problemas actuales en las instituciones educativas y asumir el papel de un consultor que promueva el desarrollo personal y espiritual de los estudiantes. Otro tema crítico es la falta de psicólogos en las instituciones educativas que ayuden a orientar la gestión instruccional, administrativa y de la inteligencia emocional de los estudiantes.

Ahora se sabe que muchas actitudes controvertidas se relacionan con el comportamiento y la personalidad de los maestros y administradores que trabajan en un entorno educativo, lo que lleva a investigar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo educativo.

Según la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman, se puede definir como autocontrol, autoconocimiento, automotivación y empatía.

La inteligencia emocional es la manera de participar con su entorno en cuanto a emociones y habilidades de gestión como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, la explosividad e incluso la persistencia, la empatía y la flexibilidad mental. Para él, forman el carácter y, a veces, lo ayudan a adaptarse creativamente a las circunstancias (Goleman, 2012).

Frente a estas aseveraciones entonces; La inteligencia emocional incluye las siguientes cualidades; la idoneidad de motivarse y comprenderse a sí mismo, reconocer las impresiones propias y ajenas, además de, manejar bien las emociones (especialmente para regular las propias); es decir, organizar la inteligencia emocional para que el pensamiento de los docentes y de los administradores docentes no se interponga en el camino del buen desempeño, controlando sus emociones, comprendiendo a los demás, el desempeño no se verá afectado y existirá un buen clima institucional.

2.2. Enunciados del problema

2.2.1. Problema general

¿De qué manera influye la inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa Primaria 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019?

2.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la inteligencia emocional en la Institución Educativa Primaria 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019?
- ¿Cómo es la gestión de la institución Educativa Primaria 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019?
- ¿Cómo influye la inteligencia emocional en la gestión de la Institución Educativa Primaria 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019.

2.3. Justificación

La inteligencia emocional posee una gran importancia en todos los espacios de las organizaciones y en particular en las instituciones educativas, ya que cada vez el personal docente y administrativo se califican más y por lo que deben de contar con mayores destrezas en las relaciones interpersonales.

Por lo tanto, es comprensible que cuando uno ingresa al lugar de trabajo, asuma que está relacionado con sus habilidades, que incluyen la inteligencia emocional, o que deba ignorarse. El propósito de este estudio es investigar la importancia de la inteligencia emocional en la gestión educativa, de manera que con la suficiente actitud en el ámbito laboral se pueda mejorar la eficiencia laboral mejorando las respuestas emocionales, concluir la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las instituciones educativas, es decir, la respuesta está determinada por cómo se sienten, lo que a su vez determina cómo nos comportamos en el ámbito laboral, por lo que estos sentimientos, que componen la inteligencia emocional, deben ser gestionados adecuadamente en el día a día, tanto en lo personal como en lo social, especialmente cuando hay comunicación interpersonal en el lugar de trabajo, los cuales deben estar relacionados con los objetivos institucionales.

Este estudio también servirá de iniciativa para desarrollar otras investigaciones que intenten hacer notar la descripción entre la inteligencia emocional y el liderazgo educativo, y se cree que este estudio tendrá un impacto significativo para el resarcimiento y exigencia a los individuos, las comunidades y las personas. Este estudio también ayuda en la gestión eficaz de la educación porque si la facultad y el personal trabajan bien, el rendimiento será cada vez mejor. Por otro lado, mantener el liderazgo educativo con un ambiente institucional armonioso puede estabilizar a la facultad y ayudar a realizar la misión y visión de la institución.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa Primaria 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019.

2.4.2. Objetivos específicos

- Conocer la inteligencia emocional en la Institución Educativa Primaria 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019.
- Conocer la gestión de la Institución Educativa Primaria 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019.
- Describir la influencia de la inteligencia emocional en la gestión de la Institución Educativa Primaria 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Existe influencia de la inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa Primaria 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019.

2.5.2. Hipótesis específicas

- La inteligencia emocional influye en la Institución Educativa Primaria 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019.
- Existe una influencia positiva en la gestión de la Institución Educativa Primaria 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019.
- La inteligencia emocional influye significativamente en la gestión de la Institución Educativa Primaria 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

Institución Educativa Primaria N° 70005 “Corazón de Jesús” ubicada en el Jirón Cajamarca N° 211 del Barrio Victoria en la ciudad de Puno.

3.2. Población

La población se define como la totalidad del fenómeno de investigación, comprende toda la unidad de análisis de la población que forma el presente estudio, la cual debe ser cuantificada. Se denomina población porque constituye todo el fenómeno definido en este estudio. La población principal para este estudio son los maestros y administradores de la Institución Educativa Primaria N° 70005.

3.3. Muestra

La muestra es no probabilística por lo tanto intencional y dirigida. Las muestras no probabilísticas; no estima la necesidad de realizar ninguna técnica de muestreo. Dado que la población total no es numerosa; por tanto, los dos sub-grupos se eligieron en forma arbitraria, escogiendo las unidades según características para la investigación resulta de relevancia (Hernández *et al.*, 2018).

Por lo que, la selección de la muestra no probabilística estará conformada por 36 docentes y 11 administrativos.

3.4. Método de investigación

En su estudio de Miranda y Ortiz (2020), el diseño metodológico de una investigación se define como un esquema de cómo se presentarán y abordarán las variables en el estudio.

Por lo general, se presenta en forma de un sistema matemático. Aquí es donde el simbolismo sintetiza las relaciones de las variables y cómo se miden con modelos estadísticos o matemáticos. El desarrollo de la presente investigación se realizará a través del método cuantitativo, en la Institución Educativa Primaria N° 70005 “Corazón de Jesús” Puno; a partir de las teorías existentes que generen y sustenten la mejora de la inteligencia emocional para la gestión educativa; estableciendo una planificación eficiente de recurso humano de la Institución, para finalmente derivar los resultados veraces de la investigación.

Es decisivo citar que hablar de “modelo” como fórmula mágica, no significa que haya una muestra para cualquier problemática, es todo lo contrario, pues existen muchos métodos que podrían satisfacer las necesidades dependiendo de los objetivos de la investigación y de los datos que se quieran analizar. Es por esta razón que un importante dato para introducirse en este campo es poseer conocimientos de conceptos de Estadística (Sayago, 2020).

Para el desarrollo de la investigación se utilizó todos los anexos del 1 hasta el 6 en donde especifica los procesos de la recolección de datos para su posterior análisis estadístico.

a) Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptivo-correlacional; este tipo de estudios tiene el propósito de medir el grado actual del fenómeno. La investigación descriptiva nos conduce a información actualizada sobre el fenómeno tal como se presenta, y la correlación es la relación entre dos o más conceptos o variables (...) Los estudios de correlación tienen como objetivo evaluar la relación entre dos o más conceptos, categorías o variables. Los estudios de correlación cuantitativa miden el grado de asociación entre dos o más variables. (Hernández *et al.*, 2018).

b) Diseño de la investigación

Este estudio adoptó un diseño no experimental. En metodología se define como una investigación realizada sin manipulación deliberada de variables. En otras palabras, en estos estudios no cambiamos deliberadamente las variables independientes para observar sus efectos otras variables. En la investigación no experimental, observamos los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural (Hernández *et al.*, 2014).

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

a) Variables

Variable independiente: Inteligencia Emocional

Es la disposición de moderar y graduar las emociones, de aclarar los obstáculos con calma, de luchar por el bienestar propio y ajeno.

Variable dependiente: Gestión Educativa

Es una función que tiene por objeto crear y mantener estructuras administrativas y pedagógicas en una institución educativa, como procesos internos democráticos, justos y eficaces que propicien a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos a desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; capaz de construir proyectos personales y proyectos colectivos.

b) Instrumentos

La tabla de valoración denota los valores que puede variar con respuestas que se codifican con números sucesivos para manifestar los criterios y los indicadores:

- Deficiente 1 – 20
- Regular 21 – 40
- Buena 41 – 60
- Muy buena 61 – 80
- Excelente 81 – 100

La encuesta valora las expresiones comunes para expresar la frecuencia, la manifestación es para la consecución de la recolección de datos:

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

c) Técnicas de análisis de datos

Una vez tabulados los datos, se realizan en el siguiente orden:



- Los datos de la tabla estadística se dividen en porcentajes de frecuencias:
La distribución de datos utiliza una tabla de distribución de doble frecuencia para determinar el porcentaje de cada categoría.
- Interpolación gráfica:
La interpolación de datos se realiza en gráficos de barras o histogramas de frecuencia que son más fáciles de entender y comprender la naturaleza de los resultados.
- Los datos obtenidos se recogen y leen estadísticamente:
Los datos fueron sistematizados mediante Excel 2013, paquete estadístico SPSS V.25 y análisis de variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. La inteligencia emocional y gestión educativa en planificación del desarrollo humano

La inteligencia emocional se define como la capacidad de reconocer y comprender las emociones propias y ajenas, la capacidad de gestionarlas y utilizarlas para dictar el comportamiento y los pensamientos propios y mantener un equilibrio entre los hechos y los motivos e impulsos personales al relacionarse con las personas entre sí. Discutir y resolver problemas basados en sentimientos y emociones. La inteligencia emocional es, por tanto, una extensión compleja de los sentimientos y emociones, con análisis, secuencia y cierre; con el que el sujeto que lo posee consigue dar un éxito considerable a sus relaciones humanas (Reina, 2009).

El docente debe realizar tareas administrativas en las que cumple con sus funciones, y además de comprender la situación del currículo, sus criterios de evaluación se basan en si el docente participa activamente en la gestión de su escuela y si esta está funcionando correctamente y razonablemente, sobre métodos operativos con socios relevantes para su contexto (Tanta, 2018)

Tabla 1

El autoconcepto según la planificación de recurso humano

Categorías	Planificación de recurso humano											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	4	8,5%	4	8,5%	0	0,0%	8	17,0%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	10	21,3%	16	34,0%	3	6,4%	29	61,7%
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	14,9%	2	4,3%	9	19,1%
Total	0	0,0%	0	0,0%	15	31,9%	27	57,4%	5	10,6%	47	100,0%

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 8,625$ $X^2t = 12,5916$ $Gl = 6$ $p = 0,196$

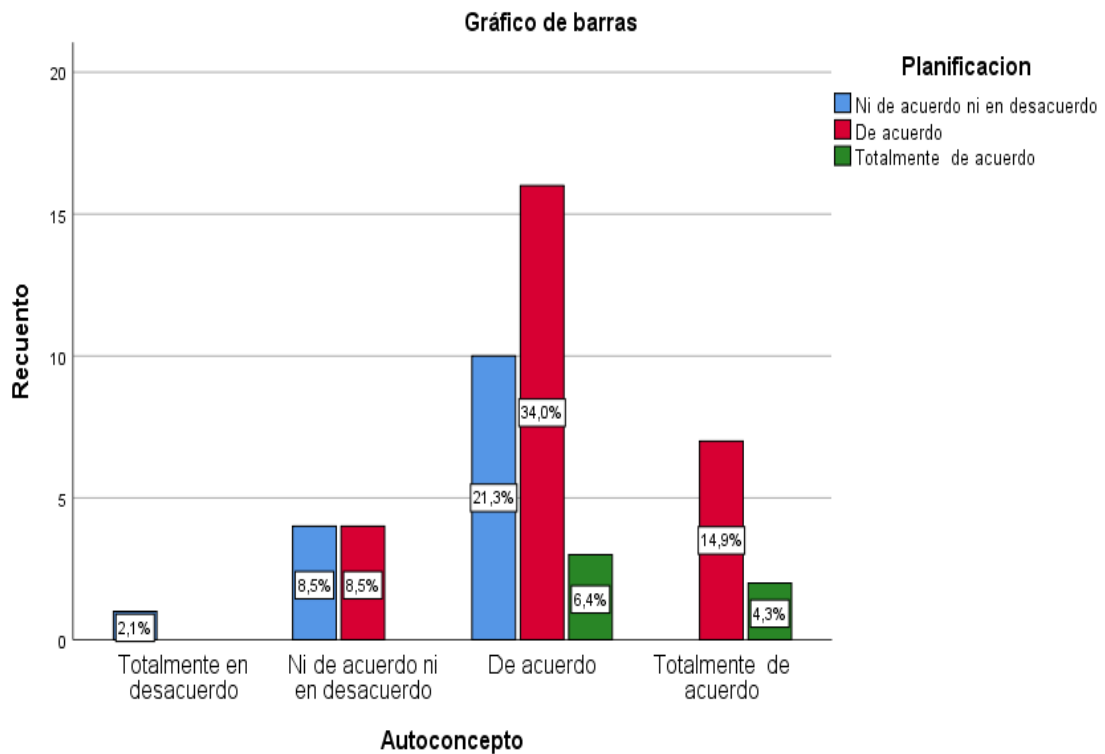


Figura 1. El autoconcepto según la planificación de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 1 y Figura 1; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación del auto-concepto de inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; se logra apreciar, que; 61,7% De acuerdo, 19,1% Totalmente de acuerdo, 17,0% Ni de acuerdo ni en desacuerdo y 2,1% Totalmente en desacuerdo. Lo que quiere decir que es importante la planificación en las relaciones Intrapersonales en la Institución Educativa.

Tabla 2

El autoconocimiento según la planificación de recurso humano

	Planificación de recurso humano											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo												
Auto-conocimiento en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	3	6,4%	1	2,1%	0	0,0%	4	8,5%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	10	21,3%	12	25,5%	1	2,1%	23	48,9%
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	14	29,8%	4	8,5%	19	40,4%
Total	0	0,0%	0	0,0%	15	31,9%	27	57,4%	5	10,6%	47	100,0%

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 14,587$ $X^2t = 12,5916$ $Gl = 6$ $p = 0,024$

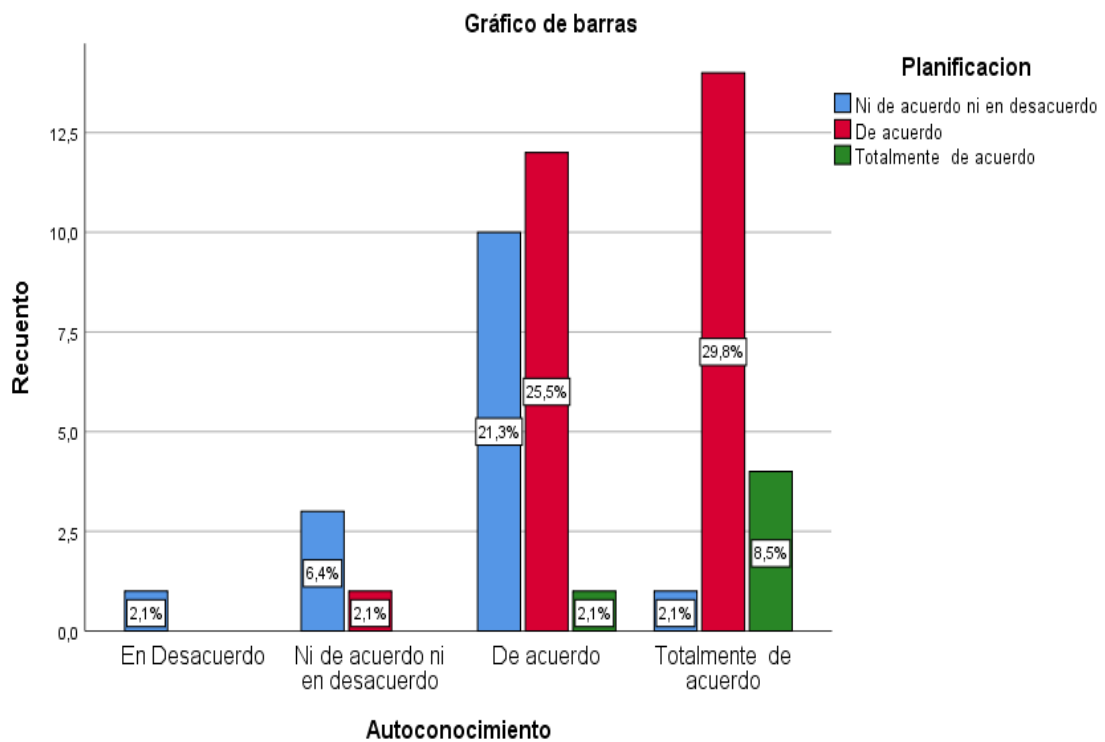


Figura 2. El autoconocimiento según la planificación de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 2 y Figura 2; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación del autoconocimiento de la inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; y se logra apreciar, que; 48,9% De acuerdo, 40,4%, Totalmente de acuerdo, 8,5%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2,1% En desacuerdo. Lo que quiere indicar que la mayoría considera importante la planificación en las relaciones Intrapersonales en la Institución Educativa.

Tabla 3

El autocontrol según la planificación de recurso humano

	Planificación de recurso humano														
	Totalmente en desacuerdo			En desacuerdo			Ni de acuerdo ni en desacuerdo			De acuerdo			Totalmente de acuerdo		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	3	6,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	6,4%	
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	10	21,3%	14	29,8%	1	2,1%	25	53,2%			
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	2	4,3%	13	27,7%	4	8,5%	19	40,4%			
Total	0	0,0%	0	0,0%	15	31,9%	27	57,4%	5	10,6%	47	100,0%			

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 13,016$ $X^2t=9,4877$ $Gl=4$ $p = 0,011$

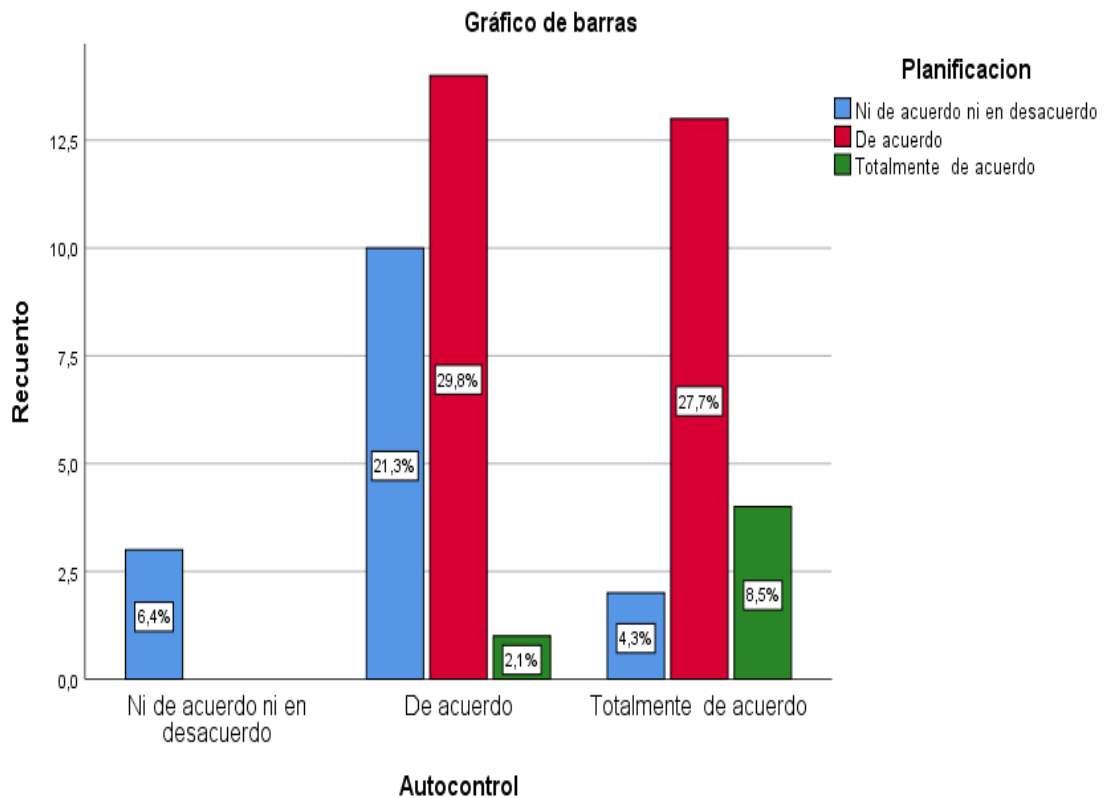


Figura 3. El autocontrol según la planificación de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 3 y Figura 3; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación del autocontrol de inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; y se logra apreciar, que; el 53,2%, De acuerdo, 40,4% Totalmente de acuerdo y un 6,4% Ni de acuerdo ni en desacuerdo. Lo que quiere decir que la gran mayoría indica de vital importancia la planificación en las relaciones Intrapersonales en la Institución Educativa.

Tabla 4

Relaciones interpersonales según la planificación de recurso humano

	Planificación de recurso humano														
	Totalmente en desacuerdo			En desacuerdo			Ni de acuerdo ni en desacuerdo			De acuerdo			Totalmente de acuerdo		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	3	6,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	6,4%	
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	8	17,0%	22	46,8%	1	2,1%	4	8,5%	13	27,7%	
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	4	8,5%	5	10,6%	4	8,5%	5	10,6%	13	27,7%	
Total	0	0,0%	0	0,0%	15	31,9%	27	57,4%	5	10,6%	5	10,6%	47	100,0%	

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 15,123$ $X^2t=9,4877$ $Gl=4$ $p = 0,004$

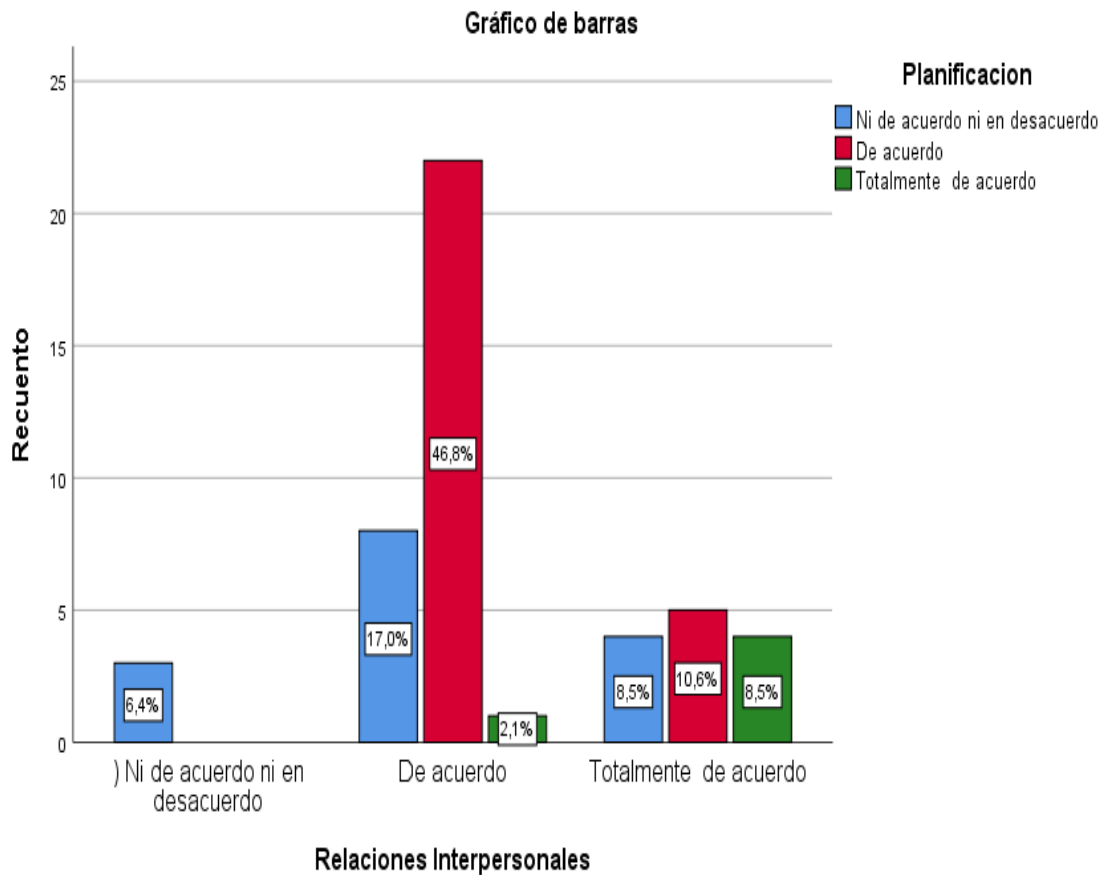


Figura 4. Relaciones interpersonales según la planificación de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 4 y Figura 4; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación de las relaciones interpersonales de la inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; y se logra apreciar, que; el 66,0% De acuerdo, 27,7% Totalmente de acuerdo y el 6,4% Ni de acuerdo ni en desacuerdo. Lo que indica la importancia de la planificación en las relaciones Interpersonales en la Institución Educativa para una adecuada gestión institucional.

Tabla 5

Asertividad según la planificación de recurso humano

	Planificación de recurso humano											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	3	6,4%	1	2,1%	0	0,0%	4	8,5%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	11	23,4%	20	42,6%	1	2,1%	32	68,1%
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	6	12,8%	4	8,5%	11	23,4%
Total	0	0,0%	0	0,0%	15	31,9%	27	57,4%	5	10,6%	47	100,0%

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 14,041$ $X^2t=9,4877$ $Gl=4$ $p = 0,007$

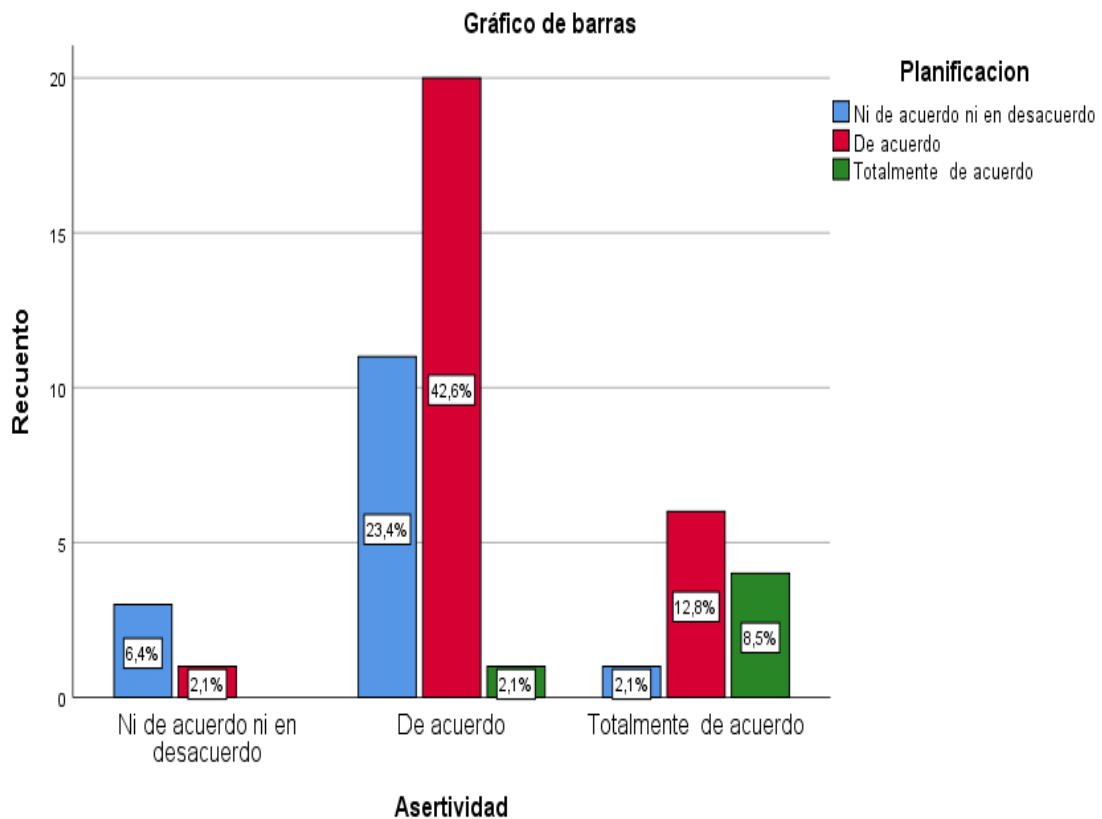


Figura 5. Asertividad según la planificación de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 5 y Figura 5; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación del asertividad de la inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; y se logra apreciar, que; el 68,1% De acuerdo, 23,4% Totalmente de acuerdo y el 8,5% Ni de acuerdo ni en desacuerdo. Lo que quiere decir que es importante la planificación en las relaciones interpersonales asertivas en la Institución Educativa en una buena gestión organizacional e institucional.

Tabla 6
Empatía según la planificación de recurso humano

	Planificación de desarrollo humano														
	Totalmente en desacuerdo			En desacuerdo			Ni de acuerdo ni en desacuerdo			De acuerdo			Totalmente de acuerdo		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	6,4%	0	0,0%	0	0,0%	3	6,4%	
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	13	27,7%	16	34,0%	0	0,0%	29	61,7%	0	0,0%	
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	8	17,0%	5	10,6%	14	29,8%	0	0,0%	
Total	0	0,0%	0	0,0%	15	31,9%	27	57,4%	5	10,6%	47	100,0%	0	0,0%	

Prueba de hipótesis "Chi cuadrado"
 $X^2C = 19,949$ $X^2t = 12,5916$ $GI = 6$ $p = 0,003$

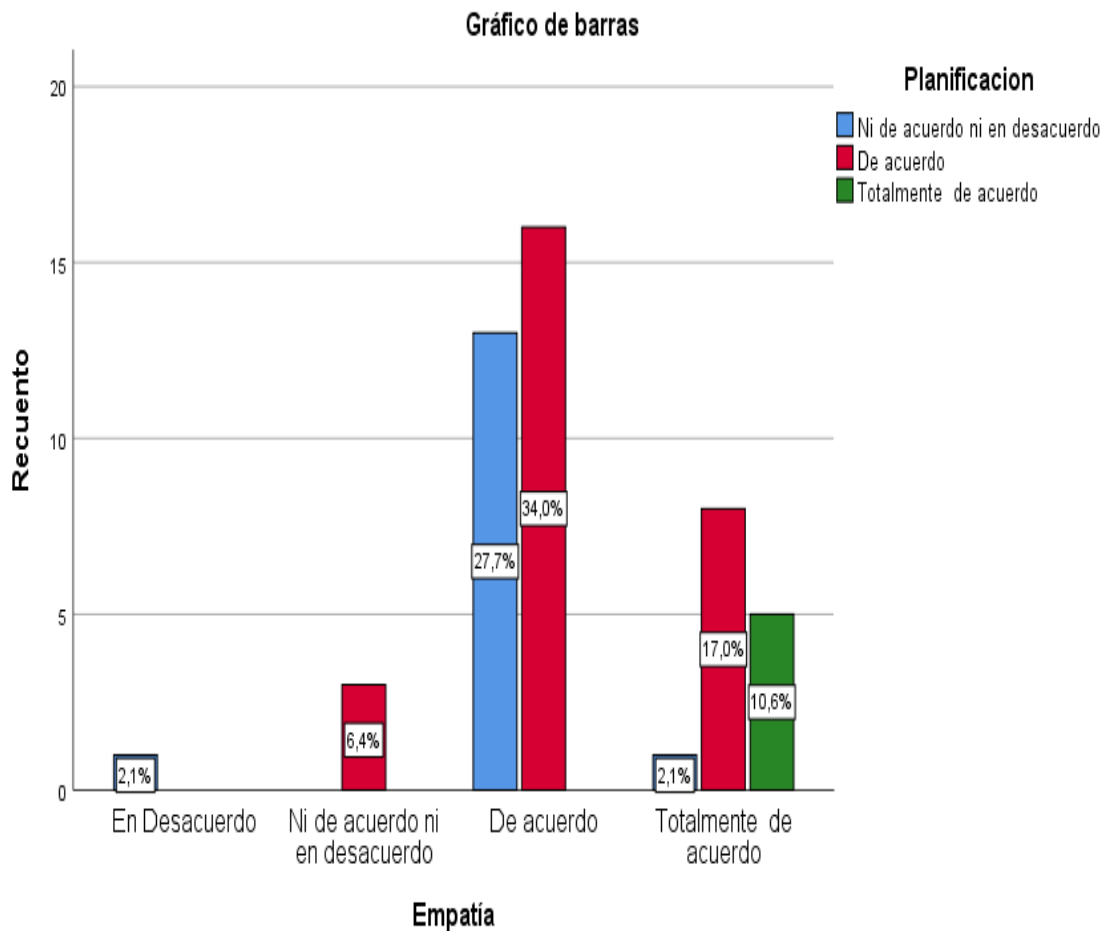


Figura 6. Empatía según la planificación de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 6 y Figura 6; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación de la empatía de inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; y se logra apreciar, que el 61,7% De acuerdo, 29,8% Totalmente de acuerdo, 6,4% Ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2,1% En desacuerdo. Lo que quiere expresar la importancia que tiene la planificación en las relaciones interpersonales en la Institución Educativa para una adecuada gestión administrativa.

Tabla 7

Resolución de problemas según la planificación de recurso humano

	Planificación de desarrollo humano											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	6	12,8%	2	4,3%	0	0,0%	8	17,0%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	8	17,0%	21	44,7%	2	4,6%	31	66,0%
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	8,5%	3	6,4%	7	14,9%
Total	0	0,0%	0	0,0%	15	31,9%	27	57,4%	5	10,6%	47	100,0%

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 19,949$ $X^2I = 12,5916$ $GI = 6$ $p = 0,003$

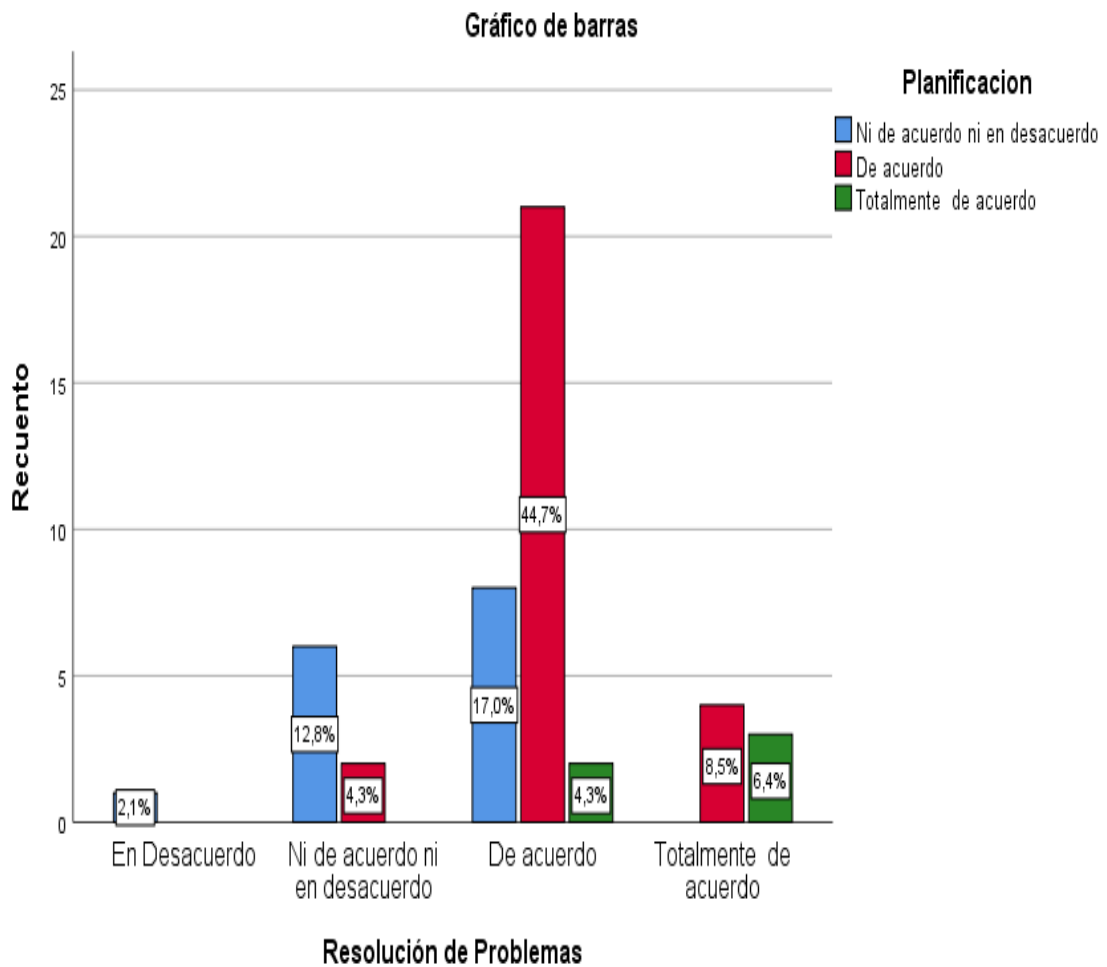


Figura 7. Resolución de problemas según la planificación de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 7 y Figura 7; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación de la capacidad de resolución de problemas con inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; se logra apreciar, que el 66,0% De acuerdo, 17,0% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 14,9% Totalmente de acuerdo y el 2,1% En desacuerdo. Lo que indica la importancia de la planificación en la Adaptabilidad a la Institución Educativa.

Tabla 8

Elaboración de ideas según la planificación de recurso humano

	Planificación de recurso humano											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	9	19,1%	3	6,4%	0	0,0%	12	25,5%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	3	6,4%	12	25,5%	2	4,3%	17	36,2%
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	2	4,3%	12	25,5%	3	6,4%	17	36,2%
Total	0	0,0%	0	0,0%	15	31,9%	27	57,4%	5	10,6%	47	100,0%

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 17,663$ $X^2t = 12,5916$ $GI = 6$ $p = 0,007$

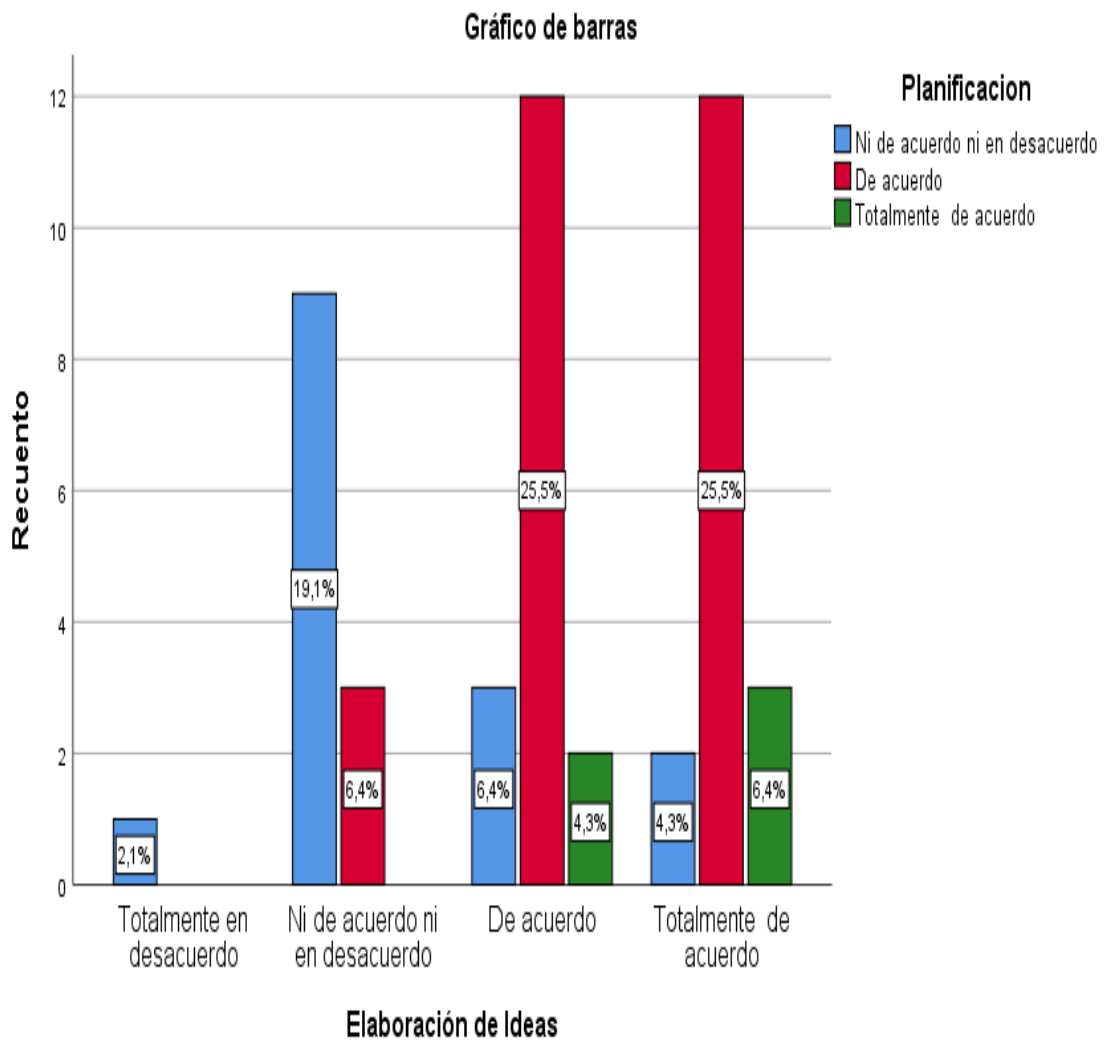


Figura 8. Elaboración de ideas según la planificación de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 8 y Figura 8; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación en la elaboración de ideas con inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; lográndose apreciar, que; el 36,2% Totalmente de acuerdo, 36,2% De acuerdo, 25,5% Ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2,1% Totalmente en desacuerdo. Por lo que indica la importancia de la planificación en la Adaptabilidad a la Institución Educativa en la gestión administrativa.

Tabla 9

Control de impulsos según la planificación de recurso humano

	Planificación de recurso humano											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	5	10,6%	6	12,8%	0	0,0%	11	23,4%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	8	17,0%	13	27,7%	2	4,3%	23	48,9%
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	8	17,0%	3	6,4%	12	25,5%
Total	0	0,0%	0	0,0%	15	31,8%	27	57,4%	5	10,7%	47	100,0%

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 8,691$ $X^2t = 12,5916$ $GI = 6$ $p = 0,192$

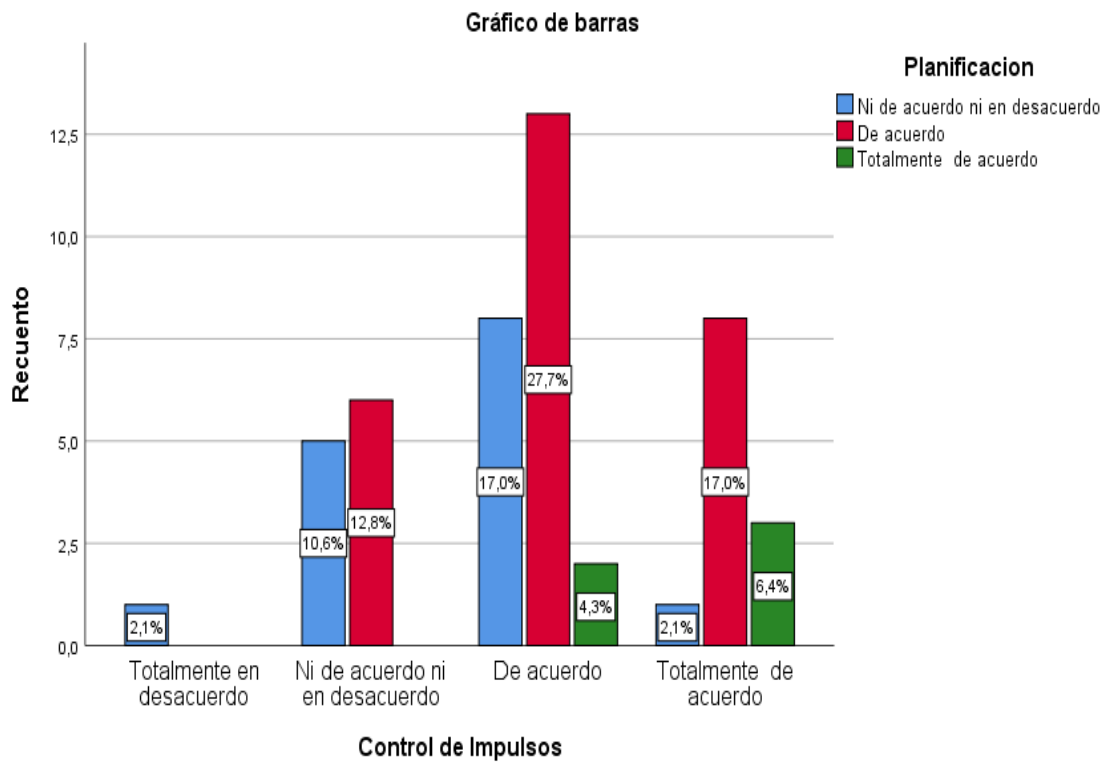


Figura 9. Control de impulsos según la planificación de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 9 y Figura 9; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación del control de impulsos en inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; lográndose apreciar, que; el 48,9% De acuerdo, 25,5% Totalmente de acuerdo, 23,4% Ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2,1% Totalmente en desacuerdo. Lo que manifiestan cuán importante es la planificación en la adaptabilidad a la Institución Educativa para una buena gestión.

Tabla 10

Tolerancia según la planificación de recurso humano

	Planificación de recurso humano																	
	Totalmente en desacuerdo			En desacuerdo			Ni de acuerdo ni en desacuerdo			De acuerdo			Totalmente de acuerdo			Total		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	2	4,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	4,3%	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	6	12,8%	8	17,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	14	29,8%	0	0,0%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	4	8,5%	18	38,3%	4	8,5%	4	8,5%	26	55,3%	0	0,0%	0	0,0%
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	3	6,4%	1	2,1%	1	2,1%	1	2,1%	5	10,6%	0	0,0%	0	0,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	15	31,9%	27	57,4%	5	10,6%	5	10,6%	47	100,0%	0	0,0%	0	0,0%

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 12,555$ $X^2I = 12,5916$ $GI = 6$ $p = 0,051$

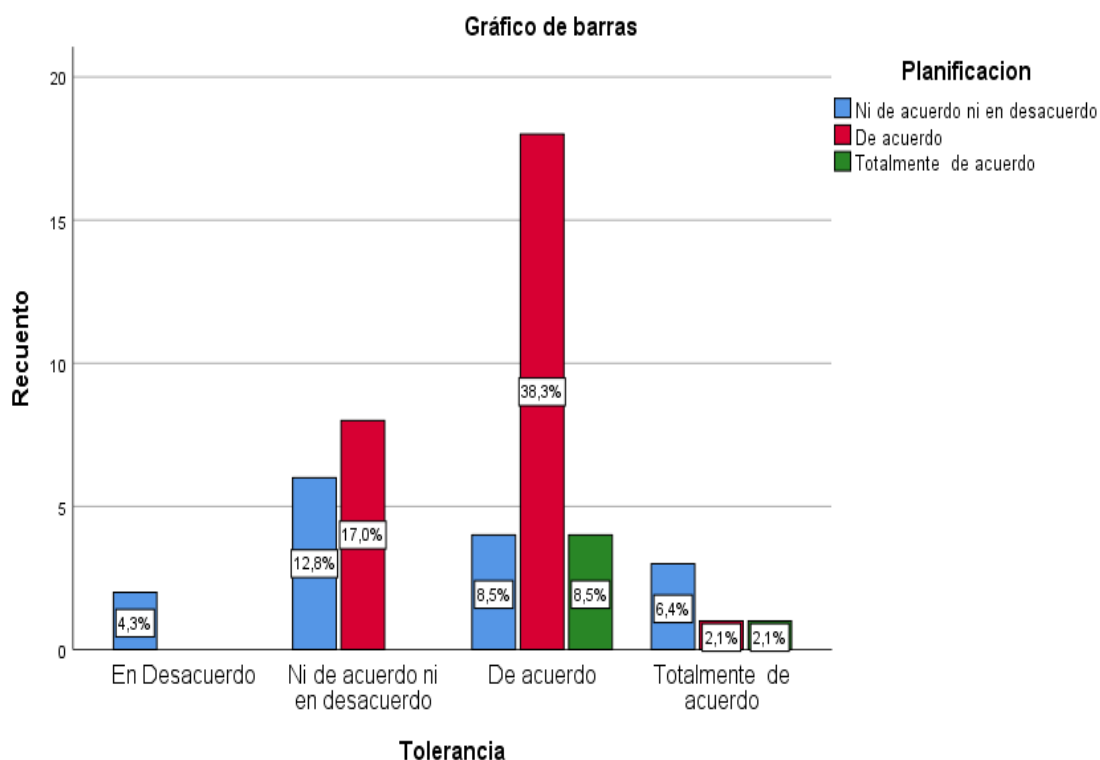


Figura 10. Tolerancia según la planificación de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 10 y Figura 10; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación de la tolerancia en la inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; logrando apreciarse, que; el 55,3% De acuerdo, 29,8% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 10,6% Totalmente de acuerdo y el 4,3% En desacuerdo. Este resultado manifiesta lo importante que es la planificación en el manejo de emociones en la Institución Educativa.

Tabla 11

Optimismo según la planificación de recurso humano

	Planificación de recurso humano											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	9	19,1%	4	8,5%	0	0,0%	13	27,7%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	5	10,6%	21	44,7%	3	6,4%	29	61,7%
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	4,3%	2	4,3%	4	8,5%
Total	0	0,0%	0	0,0%	15	31,9%	27	57,4%	5	10,6%	47	100,0%

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 21,029$ $X^2t = 12,5916$ $GI = 6$ $p = 0,002$

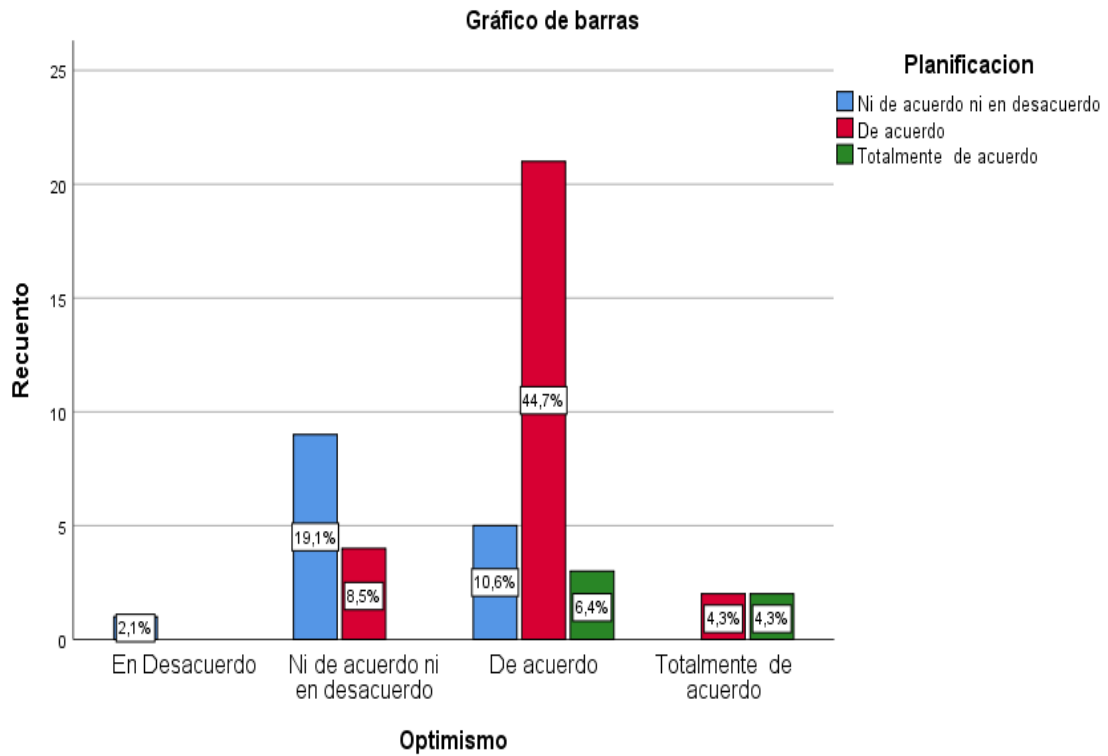


Figura 11. Optimismo según la planificación de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 11 y Figura 11; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación del optimismo en la inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; lográndose apreciar, que; el 61,7% De acuerdo, 27,7% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 8,5% Totalmente de acuerdo y el 2,1% En desacuerdo. Lo que manifiesta que trascendental es la planificación en el manejo de las emociones en la Institución Educativa para una adecuada gestión institucional.

Tabla 12

Los sentimientos según la planificación de recurso humano

	Planificación de recurso humano														
	Totalmente en desacuerdo			En desacuerdo			Ni de acuerdo ni en desacuerdo			De acuerdo			Total		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	6	12,8%	2	4,3%	0	0,0%	0	0,0%	8	17,0%	
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	8	17,0%	21	44,7%	3	6,4%	32	68,1%	32	68,1%	
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	8,5%	2	4,3%	6	12,8%	6	12,8%	
Total	0	0,0%	0	0,0%	15	31,9%	27	57,4%	5	10,6%	47	100,0%	47	100,0%	

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 14,912$ $X^2I = 12,5916$ $GI = 6$ $p = 0,021$

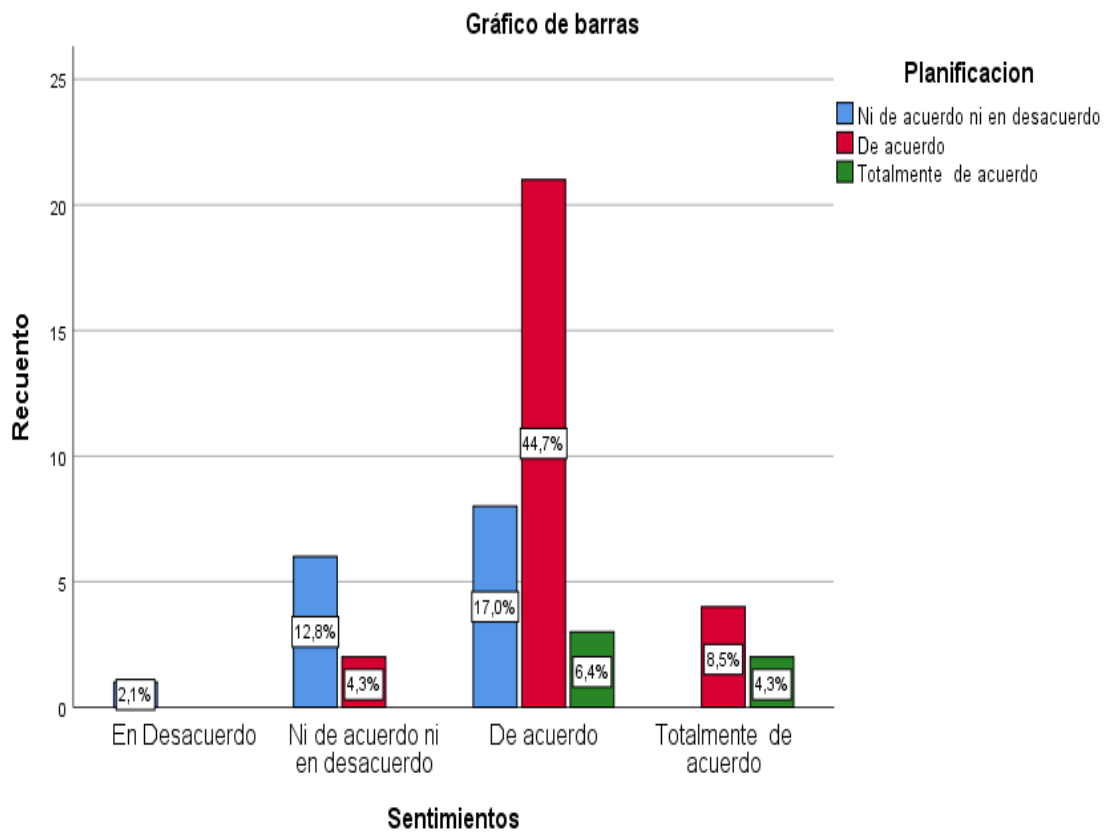


Figura 12. Los sentimientos según la planificación de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 12 y Figura 12; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación de los sentimientos muy bien expresados con inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; y se logra apreciar, que; el 68,1% De acuerdo, 17,0% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 12,8% Totalmente de acuerdo y el 2,1% En desacuerdo. Lo que indica lo trascendental que es la planificación en el manejo de las emociones en la Institución Educativa.

4.1.2. La inteligencia emocional y gestión educativa en desarrollo de recurso humano

Tabla 13

Autoconcepto según el desarrollo de recurso humano

	Desarrollo de recurso humano															
	Totalmente en desacuerdo			En desacuerdo			Ni de acuerdo ni en desacuerdo			De acuerdo			Total			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	1	2,1%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	8,5%	4	8,5%	4	8,5%	4	8,5%	8	17,0%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	15	31,9%	14	29,8%	29	61,7%	14	29,8%	29	61,7%
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	8,5%	5	10,6%	9	19,1%	5	10,6%	9	19,1%
Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	24	51,1%	23	48,9%	47	100,0%	23	48,9%	47	100,0%

Prueba de hipótesis "Chi cuadrado"

$X^2C = 1,125$ $X^2t=3,8415$ $Gl= 3$ $p = 0,771$

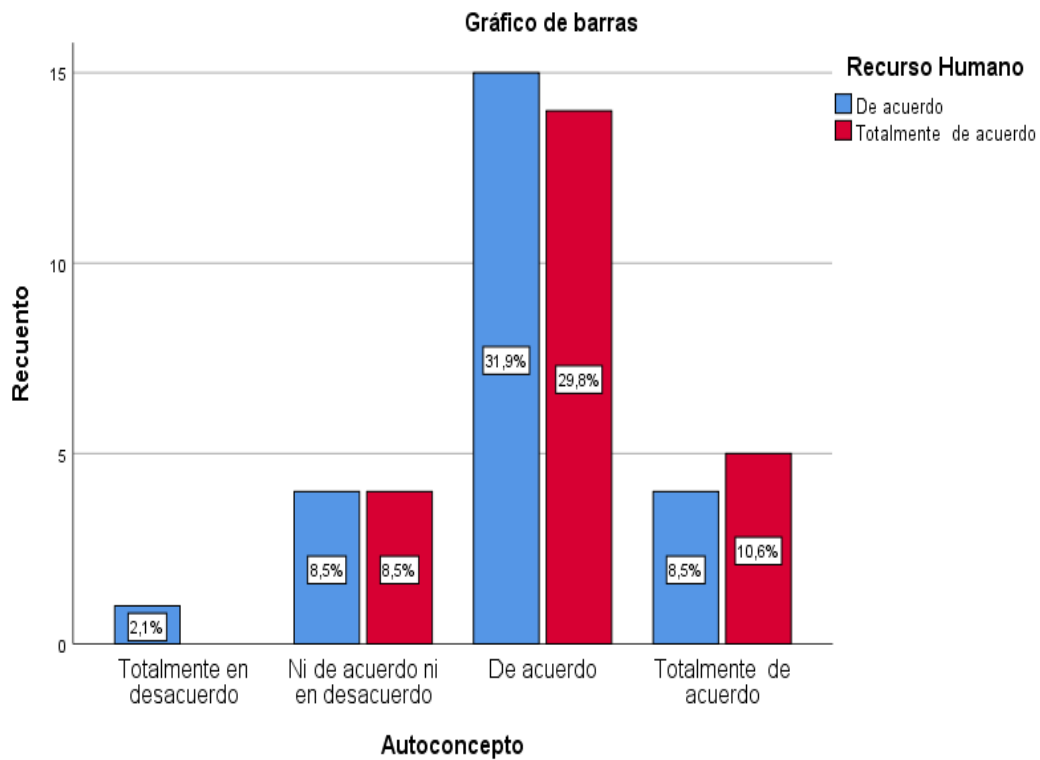


Figura 13. Autoconcepto según el desarrollo de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 13 y Figura 13; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación del auto-concepto de inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; y se logra apreciar, que; el 61,7% De acuerdo, 19,1% Totalmente de acuerdo, 17,0% Ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2,1% Totalmente en desacuerdo. Lo que quiere decir que es importante el desarrollar los recursos humanos en las relaciones intrapersonales de la Institución Educativa.

Tabla 14

Autoconcepto según el desarrollo de recurso humano

	Desarrollo de recurso humano														
	Totalmente en desacuerdo			En desacuerdo			Ni de acuerdo ni en desacuerdo			De acuerdo			Totalmente de acuerdo		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	6,4%	0	0,0%	1	2,1%	4	8,5%	
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	25,5%	11	23,4%	23	48,9%	23	48,9%	
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	17,0%	11	23,4%	19	40,4%	19	40,4%	
Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	24	51,1%	23	48,9%	47	100,0%	47	100,0%	

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 2,497$ $X^2t=3,8415$ $Gl=3$ $p = 0,476$

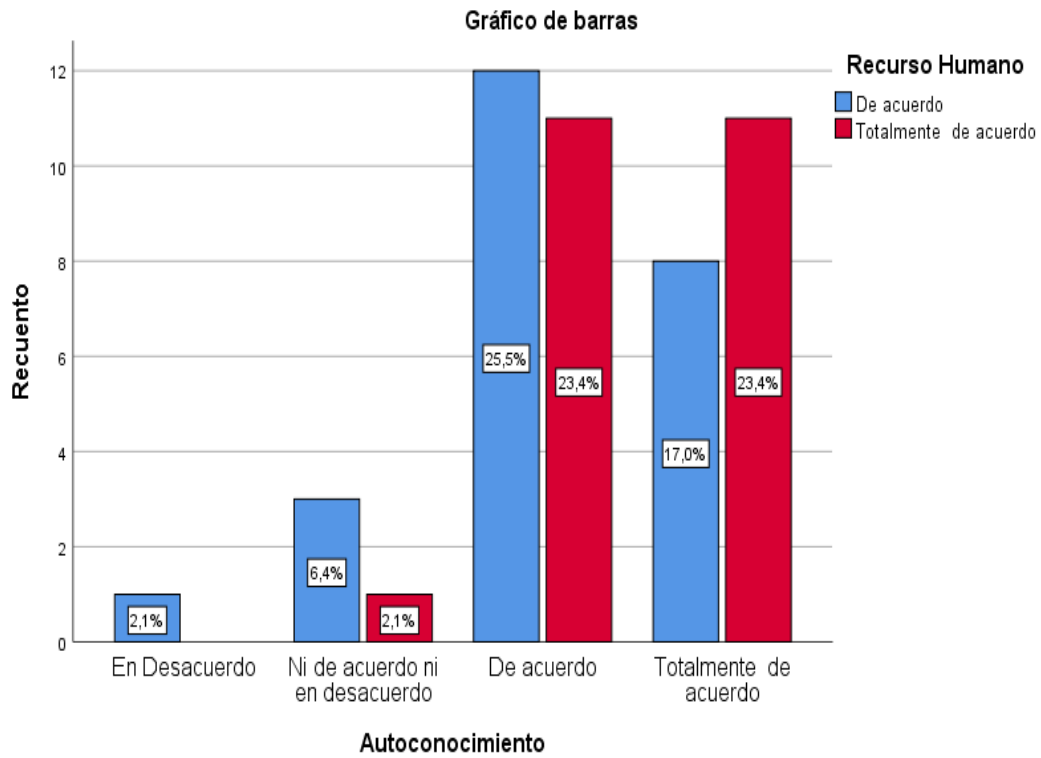


Figura 14. Autoconcepto según el desarrollo de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 14 y Figura 14; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación del autoconocimiento de la inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; y se logra apreciar, que; el 48,9% De acuerdo, 40,4% Totalmente de acuerdo, 8,5% Ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2,1% En desacuerdo. Lo que quiere indicar que la mayoría considera importante el desarrollar los recursos humanos en las relaciones intrapersonales de la Institución Educativa.

Tabla 15

Autocontrol según el desarrollo de recurso humano

	Desarrollo de recurso humano																	
	Totalmente en desacuerdo			En desacuerdo			Ni de acuerdo ni en desacuerdo			De acuerdo			Totalmente de acuerdo			Total		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	4,3%	1	2,1%	3	6,4%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	17	36,2%	8	17,0%	5	10,6%	14	29,8%	25	53,2%
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	19	40,4%	0	0,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	24	51,1%	23	48,9%	47	100,0%	0	0,0%	47	100,0%

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 7,819$ $X^2t = 5,9915$ $GI = 2$ $p = 0,020$

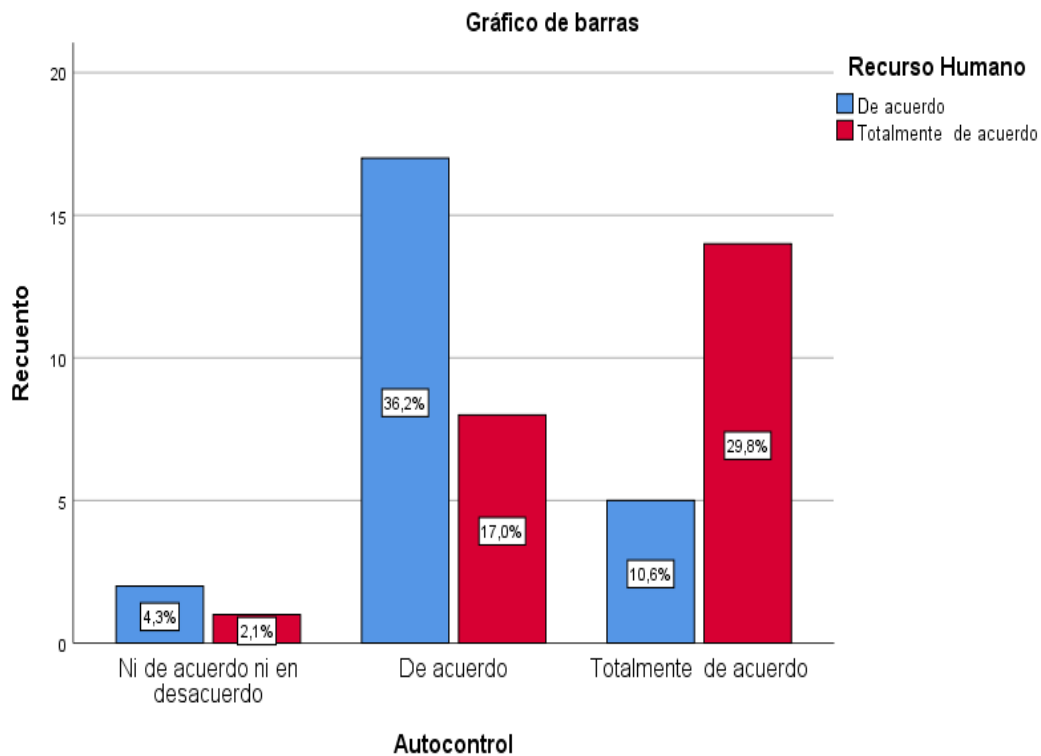


Figura 15. Autocontrol según el desarrollo de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 15 y Figura 15; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación del autocontrol en inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; y se logra apreciar, que; el 53,2% De acuerdo, 40,4% Totalmente de acuerdo y el 6,4% Ni de acuerdo ni en desacuerdo. Lo que quiere decir que la gran mayoría indica de vital importancia el desarrollar los recursos humanos en las relaciones intrapersonales de la Institución Educativa.

Tabla 16

Relaciones interpersonales según el desarrollo de recurso humano

	Desarrollo de recurso humano													
	Totalmente en desacuerdo			En desacuerdo			Ni de acuerdo ni en desacuerdo			De acuerdo			Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	6,4%	0	0,0%	3	6,4%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	15	31,9%	16	34,0%	31	66,0%	31	66,0%
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	12,8%	7	14,9%	13	27,7%	13	27,7%
Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	24	51,1%	23	48,9%	47	100,0%	47	100,0%

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 3,089$ $X^2t = 5,9915$ $Gl = 2$ $p = 0, 213$

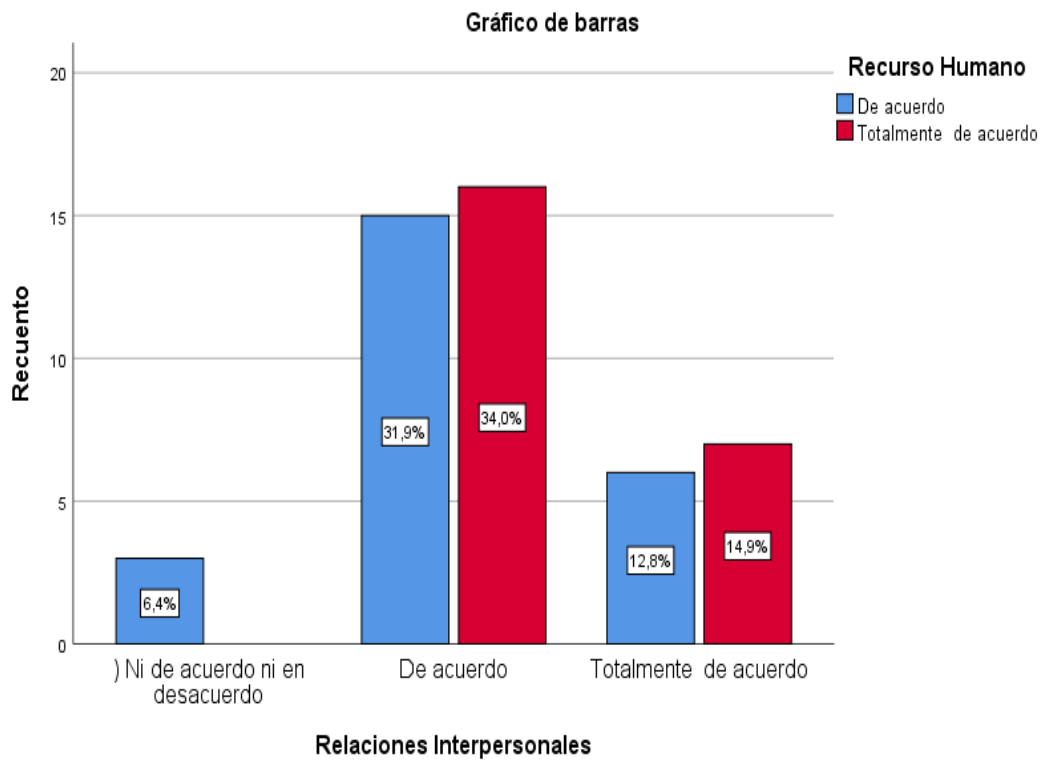


Figura 16. Relaciones interpersonales según el desarrollo de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 16 y Figura 16; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación de las relaciones interpersonales en inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; y se logra apreciar, que; el 66,0% De acuerdo, 27,7% Totalmente de acuerdo y el 6,4% Ni de acuerdo ni en desacuerdo. Lo que quiere indicar las relaciones Interpersonales son importante del desarrollar de los recursos humanos en la Institución Educativa para una adecuada gestión institucional.

Tabla 17

Asertividad según el desarrollo de recurso humano

	Desarrollo de recurso humano														
	Totalmente en desacuerdo			En desacuerdo			Ni de acuerdo ni en desacuerdo			De acuerdo			Total		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	8,5%	0	0,0%	4	8,5%	
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	15	31,9%	17	36,2%	32	68,1%	
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	10,6%	6	12,8%	11	23,4%	
Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	24	51,1%	23	48,9%	47	100,0%	

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 4,197$ $X^2I = 5,9915$ $GI = 2$ $p = 0,123$

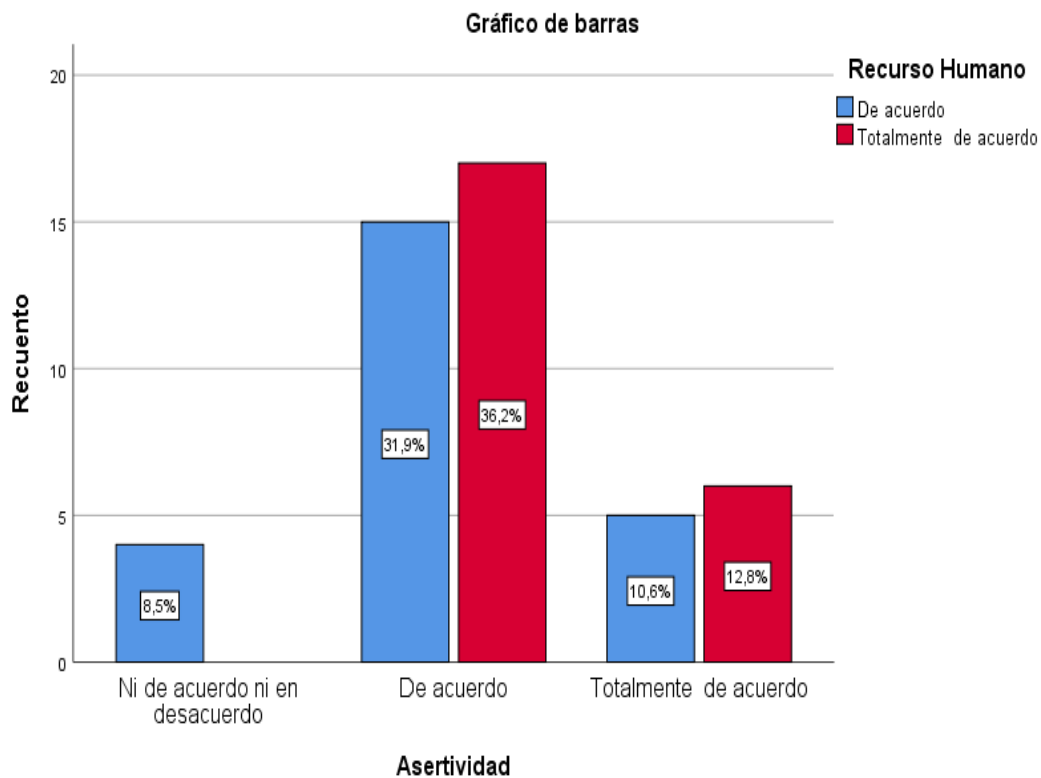


Figura 17. Asertividad según el desarrollo de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 17 y Figura 17; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación del asertividad en la inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; y se logra apreciar, que; el 68,1% De acuerdo, 23,4% Totalmente de acuerdo y el 8,5% Ni de acuerdo ni en desacuerdo. Lo que quiere decir que es importante el desarrollar los recursos humanos en las relaciones interpersonales asertivas de la Institución Educativa para una buena gestión organizacional e institucional.

Tabla 18

Asertividad según el desarrollo de recurso humano

	Desarrollo de recurso humano														
	Totalmente en desacuerdo			En desacuerdo			Ni de acuerdo ni en desacuerdo			De acuerdo			Total		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	6,4%	3	6,4%	3	6,4%	
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	19	40,4%	10	21,3%	29	61,7%	29	61,7%	
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	8,5%	10	21,3%	14	29,8%	14	29,8%	
Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	24	51,1%	23	48,9%	47	100,0%	47	100,0%	

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 9,347$ $X^2t = 7,8147$ $GI = 3$ $p = 0,025$

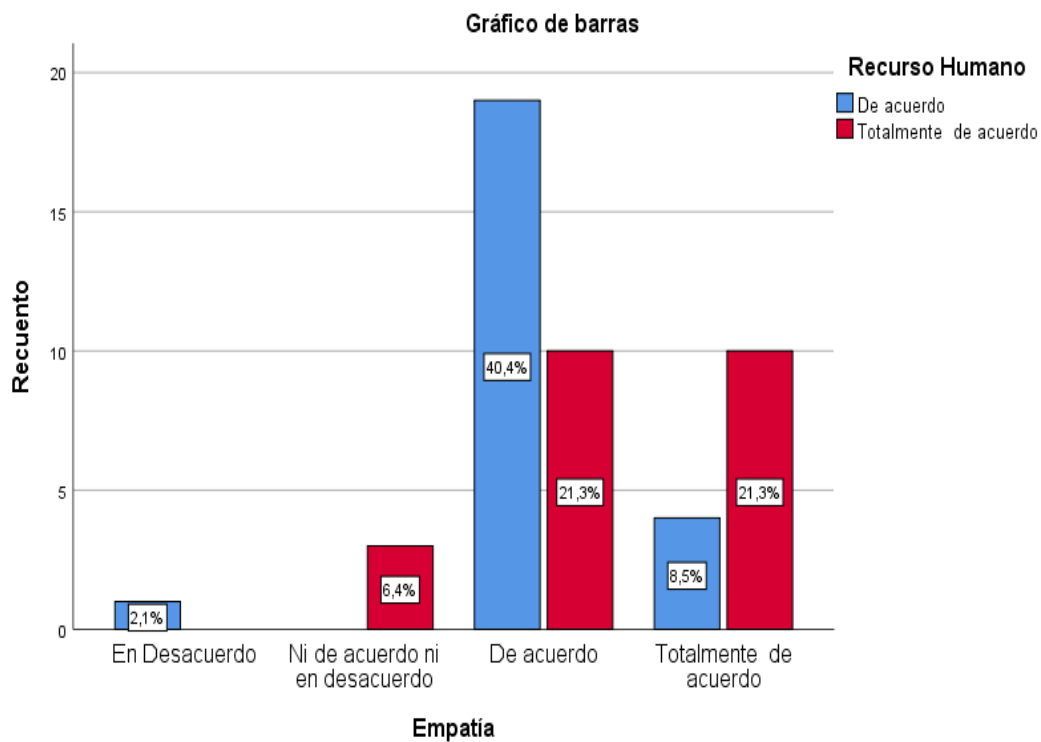


Figura 18. Asertividad según el desarrollo de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 18 y Figura 18; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación de la empatía en inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; y se logra apreciar, que el 61,7% De acuerdo, 29,8% Totalmente de acuerdo, 6,4% Ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2,1% En desacuerdo. Lo que quiere expresar la importancia que tiene el desarrollar los recursos humanos en las relaciones interpersonales en la Institución Educativa para una adecuada gestión administrativa.

Tabla 19

Resolución de problemas según el desarrollo de recurso humano

	Desarrollo de recurso humano															
	Totalmente en desacuerdo			En desacuerdo			Ni de acuerdo ni en desacuerdo			De acuerdo			Totalmente de acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%
Resolución de problemas																
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	14,9%	1	2,1%	8	17,0%		
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	14	29,8%	17	36,2%	31	66,0%		
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	4,3%	5	10,6%	7	14,9%		
Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	24	51,1%	23	48,9%	47	100,0%		

Prueba de hipótesis "Chi cuadrado"
 $X^2C = 7,058$ $X^2t = 7,8147$ $Gl = 3$ $p = 0,070$

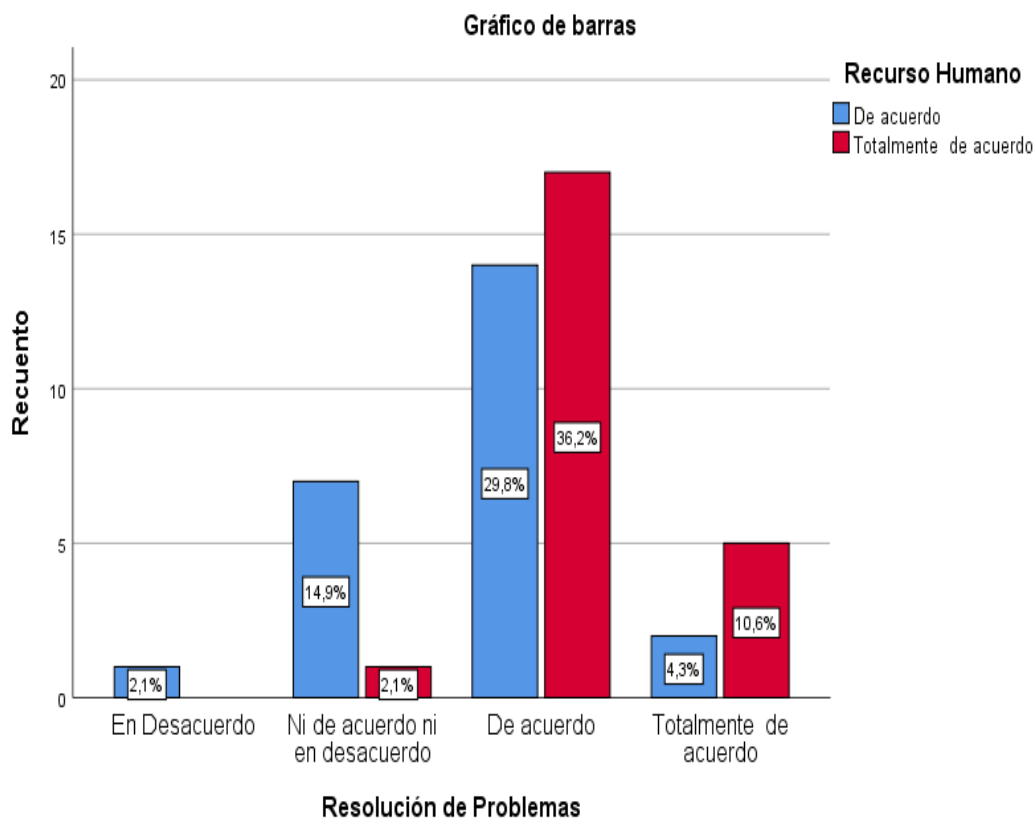


Figura 19. Resolución de problemas según el desarrollo de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 19 y Figura 19; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación de la capacidad de resolución de problemas con inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; se logra apreciar, que el 66,0% De acuerdo, 17,0% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 14,9% Totalmente de acuerdo y el 2,1% En desacuerdo. Lo que indica la importancia de desarrollar los recursos humanos en la Adaptabilidad a la Institución Educativa.

Tabla 20

Elaboración de ideas según el desarrollo de recurso humano

	Desarrollo de recurso humano														
	Totalmente en desacuerdo			En desacuerdo			Ni de acuerdo ni en desacuerdo			De acuerdo			Totalmente de acuerdo		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	1	2,1%	
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	21,3%	2	4,3%	12	25,5%	
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	17,0%	9	19,1%	17	36,2%	
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	10,6%	12	25,5%	17	36,2%	
Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	24	51,1%	23	48,9%	47	100,0%	

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 9,257$ $X^2t = 7,8147$ $Gl = 3$ $p = 0,026$

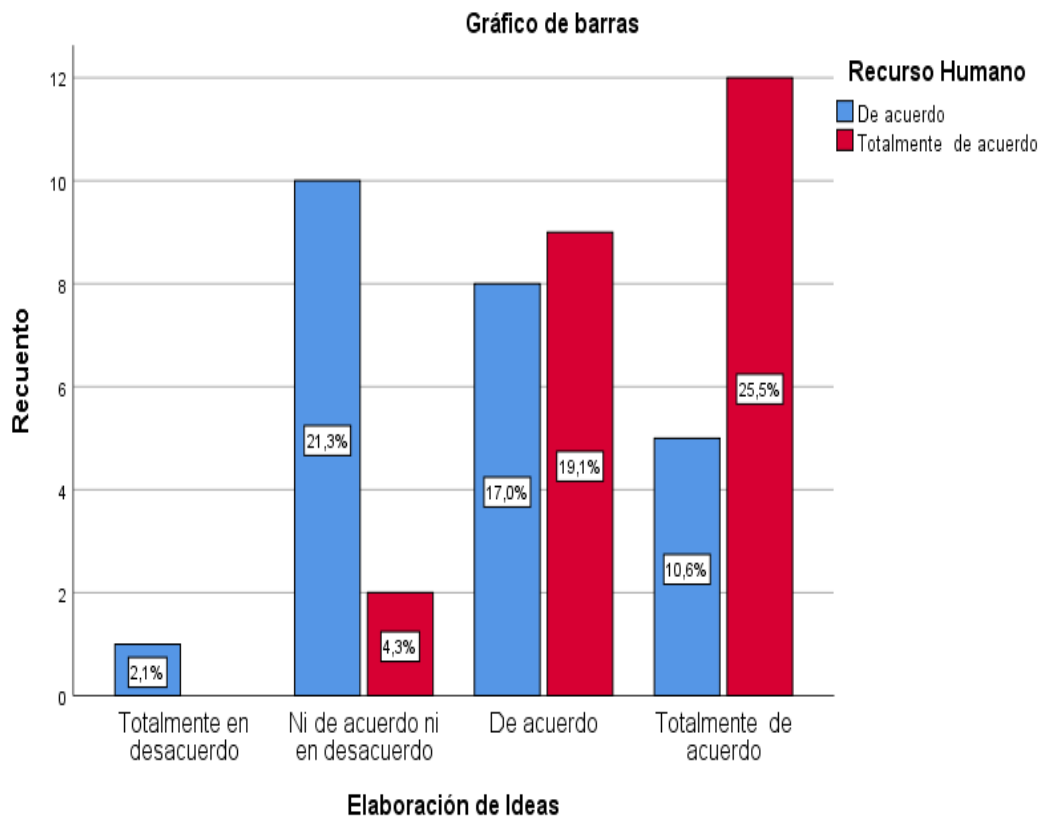


Figura 20. Elaboración de ideas según el desarrollo de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 20 y Figura 20; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación en la elaboración de ideas con inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; lográndose apreciar, que; el 36,2% Totalmente de acuerdo, 36,2% De acuerdo, 25,5% Ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2,1% Totalmente en desacuerdo. Por lo que indica la importancia de desarrollar los recursos humanos en la adaptabilidad a la Institución Educativa en la gestión administrativa.

Tabla 21

Control de impulsos según el desarrollo de recurso humano

	Desarrollo de recurso humano																	
	Totalmente en desacuerdo			En desacuerdo			Ni de acuerdo ni en desacuerdo			De acuerdo			Totalmente de acuerdo			Total		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	17,0%	3	6,4%	11	23,4%	0	0,0%	0	0,0%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	21,3%	13	27,7%	23	48,9%	0	0,0%	0	0,0%
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	10,6%	7	14,9%	12	25,5%	0	0,0%	0	0,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	24	51,1%	23	48,9%	47	100,0%	0	0,0%	0	0,0%

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 3,978$ $X^2t = 7,8147$ $GI = 3$ $p = 0,264$

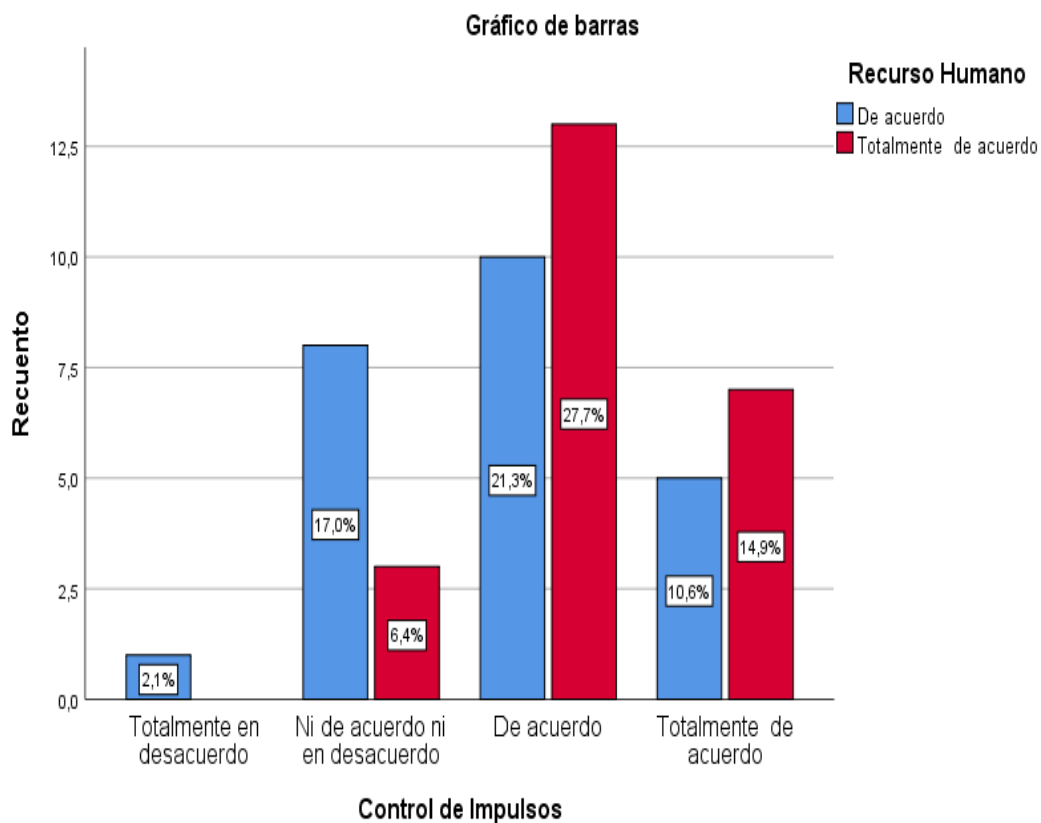


Figura 21. Control de impulsos según el desarrollo de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 21 y Figura 21; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación del control de impulsos en inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; lográndose apreciar, que; el 48,9% De acuerdo, 25,5% Totalmente de acuerdo, 23,4% Ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2,1% Totalmente en desacuerdo. Lo que manifiestan cuán importante es desarrollar los recursos humanos en la adaptabilidad a la Institución Educativa para una buena gestión.

Tabla 22

Tolerancia según el desarrollo de recurso humano

	Desarrollo de recurso humano											
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	4,3%	0	0,0%	2	4,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	17,0%	6	12,8%	14	29,8%
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	11	23,4%	15	31,9%	26	55,3%
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	6,4%	2	4,3%	5	10,6%
Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	24	51,1%	23	48,9%	47	100,0%

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 3,081$ $X^2t = 7,8147$ $GI = 3$ $p = 0,379$

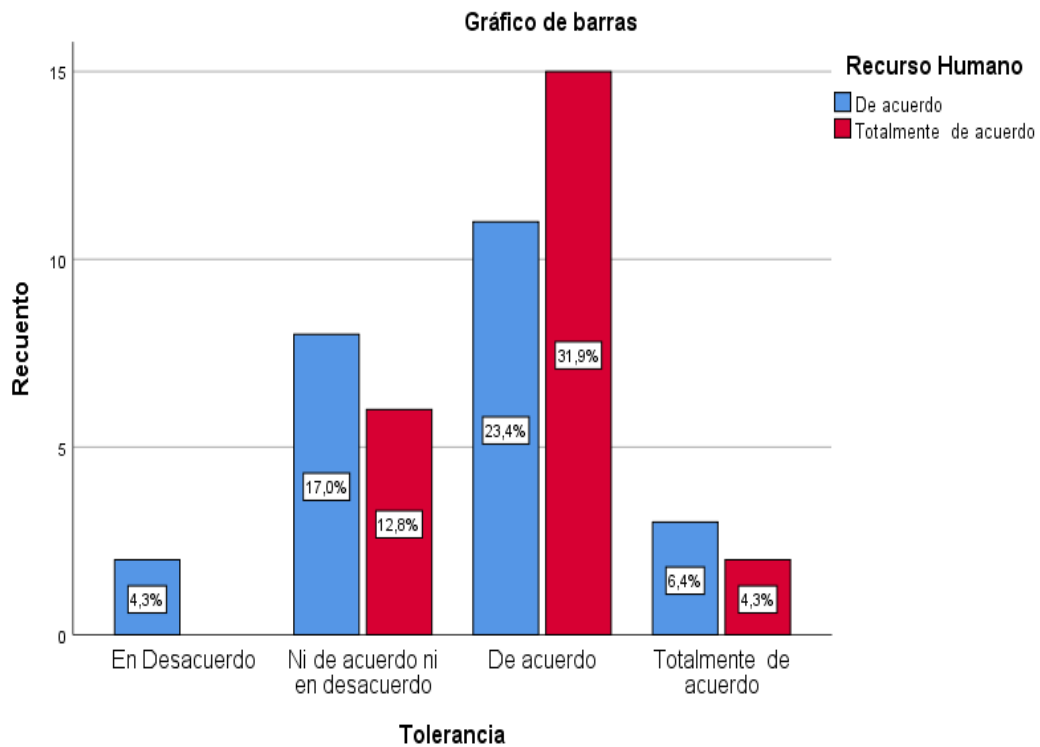


Figura 22. Tolerancia según el desarrollo de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 22 y Figura 22; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación de tolerancia en la inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; logrando apreciarse, que; el 55,3% De acuerdo, 29,8% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 10,6% Totalmente de acuerdo y el 4,3% En desacuerdo. Este resultado manifiesta lo importante que es desarrollar los recursos humanos en el manejo de emociones en la Institución Educativa.

Tabla 23
Optimismo según el desarrollo de recurso humano

	Desarrollo de recurso humano														
	Totalmente en desacuerdo			En desacuerdo			Ni de acuerdo ni en desacuerdo			De acuerdo			Total		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	1	2,1%	1	2,1%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	11	23,4%	2	4,3%	13	27,7%	13	27,7%	
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	25,5%	17	36,2%	29	61,7%	29	61,7%	
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	8,5%	4	8,5%	4	8,5%	
Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	24	51,1%	23	48,9%	47	100,0%	47	100,0%	

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 12,077$ $X^2t = 7,8147$ $GI = 3$ $p = 0,007$

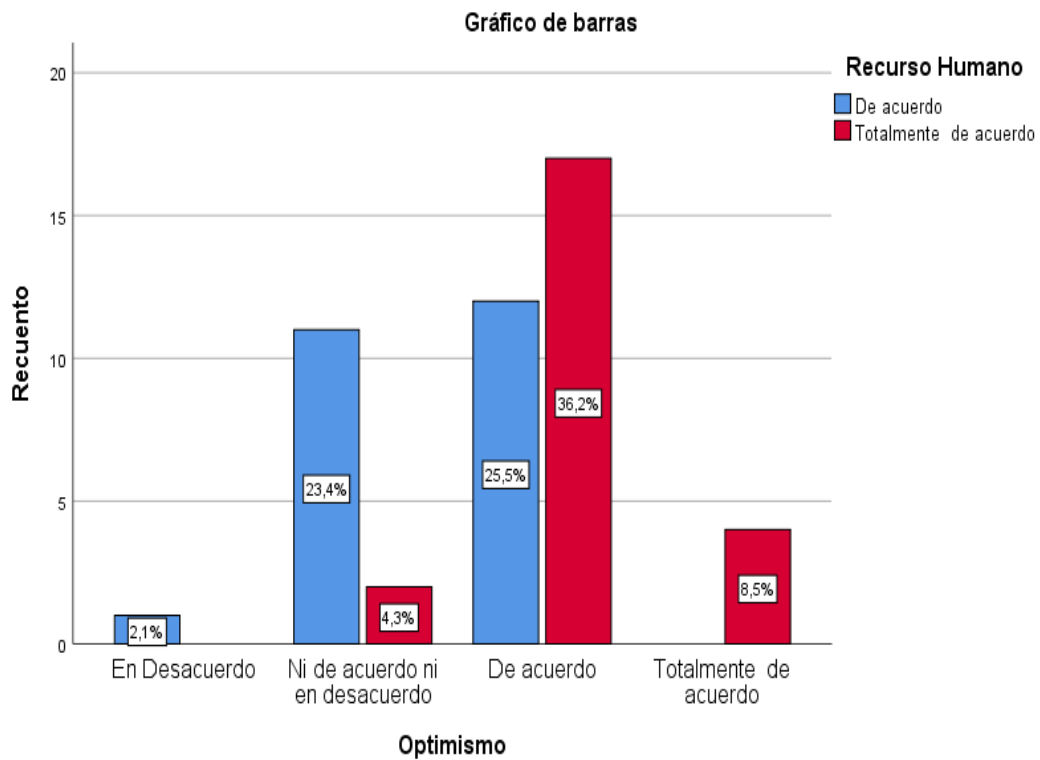


Figura 23. Optimismo según el desarrollo de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 23 y Figura 23; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación del optimismo en inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; lográndose apreciar, que; el 61,7% De acuerdo, 27,7% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 8,5% Totalmente de acuerdo y el 2,1% En desacuerdo. Lo que manifiesta que trascendental es desarrollar los recursos humanos en manejo de las emociones en la Institución Educativa para una adecuada gestión institucional.

Tabla 24

Los sentimientos según el desarrollo de recurso humano

	Desarrollo de recurso humano														
	Totalmente en desacuerdo			En desacuerdo			Ni de acuerdo ni en desacuerdo			De acuerdo			Totalmente de acuerdo		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%	1	2,1%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	14,9%	1	2,1%	8	17,0%	
De acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	15	31,9%	17	36,2%	32	68,1%	
Totalmente de acuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,1%	5	10,6%	6	12,8%	
Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	24	51,1%	23	48,9%	47	100,0%	

Prueba de hipótesis “Chi cuadrado”
 $X^2C = 8,274$ $X^2I = 7,8147$ $GI = 3$ $p = 0,041$

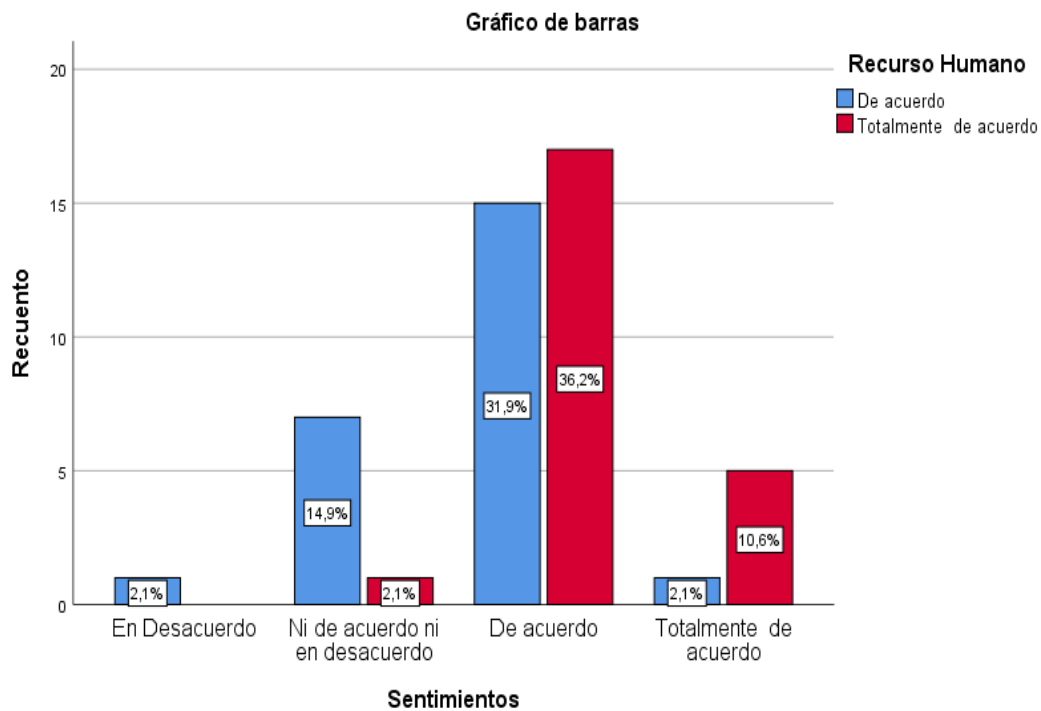


Figura 24. Los sentimientos según el desarrollo de recurso humano

Interpretación: En el análisis de Tabla 24 y Figura 24; Según los resultados obtenidos sobre la influencia y relación de los sentimientos muy bien expresados con la inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; y se logra apreciar, que; el 68,1% De acuerdo, 17,0% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 12,8% Totalmente de acuerdo y el 2,1% En desacuerdo. Lo que indica lo trascendental que es desarrollar los recursos humanos en el manejo de las emociones en la Institución Educativa.

4.1.3. Gestión educativa en planificación de recurso humano y desarrollo de recurso humano

Tabla 25

Planificación de recurso humano en gestión de la institución educativa

Escala	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	32
De acuerdo	27	57
Totalmente de acuerdo	5	11
Total	47	100

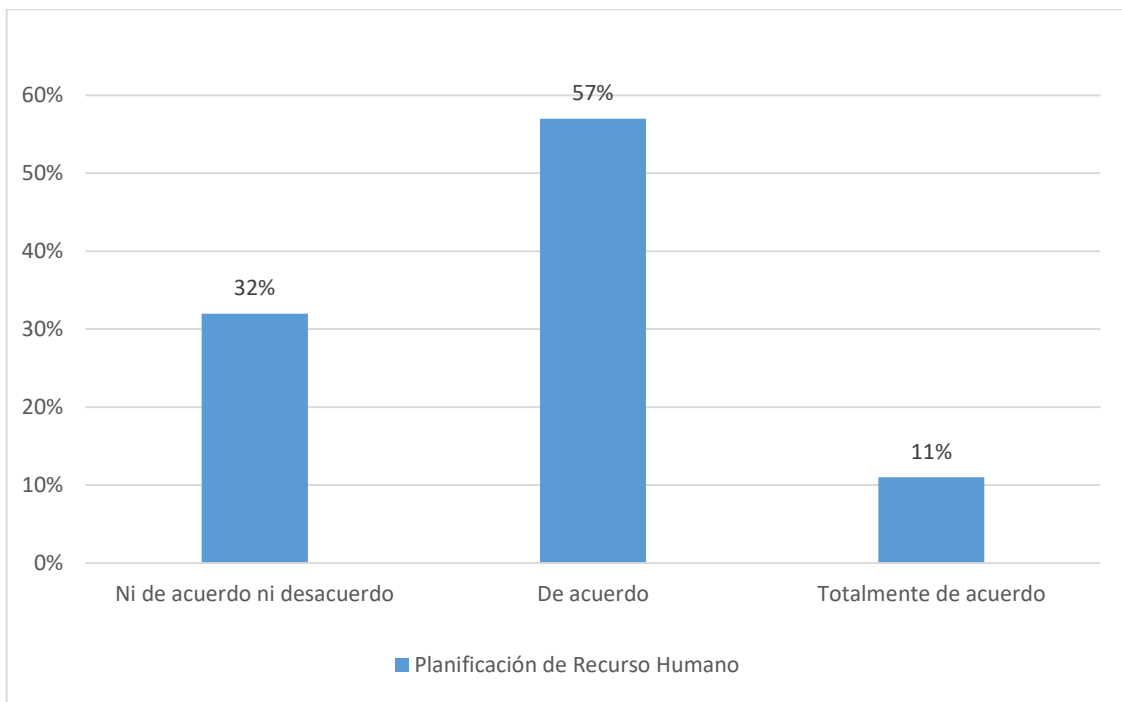


Figura 25. Planificación de recurso humano en gestión de la institución educativa

Interpretación: En el análisis de Tabla 25 y Figura 25; los resultados indican la importancia de la planificación de recurso humano en la gestión de la Institución Educativa. Lográndose apreciar que; el 57% De acuerdo, 11% Totalmente de acuerdo y un 32 % ni de acuerdo ni en desacuerdo; siendo una mayoría que manifiesta que si existe influencia y relación de la Inteligencia Emocional para la gestión de la institución Educativa

Tabla 26

Desarrollo de recurso humano en gestión de la institución educativa

Desarrollo de recurso humano		
Escala	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
De acuerdo	24	51
Totalmente de acuerdo	23	49
Total	47	100

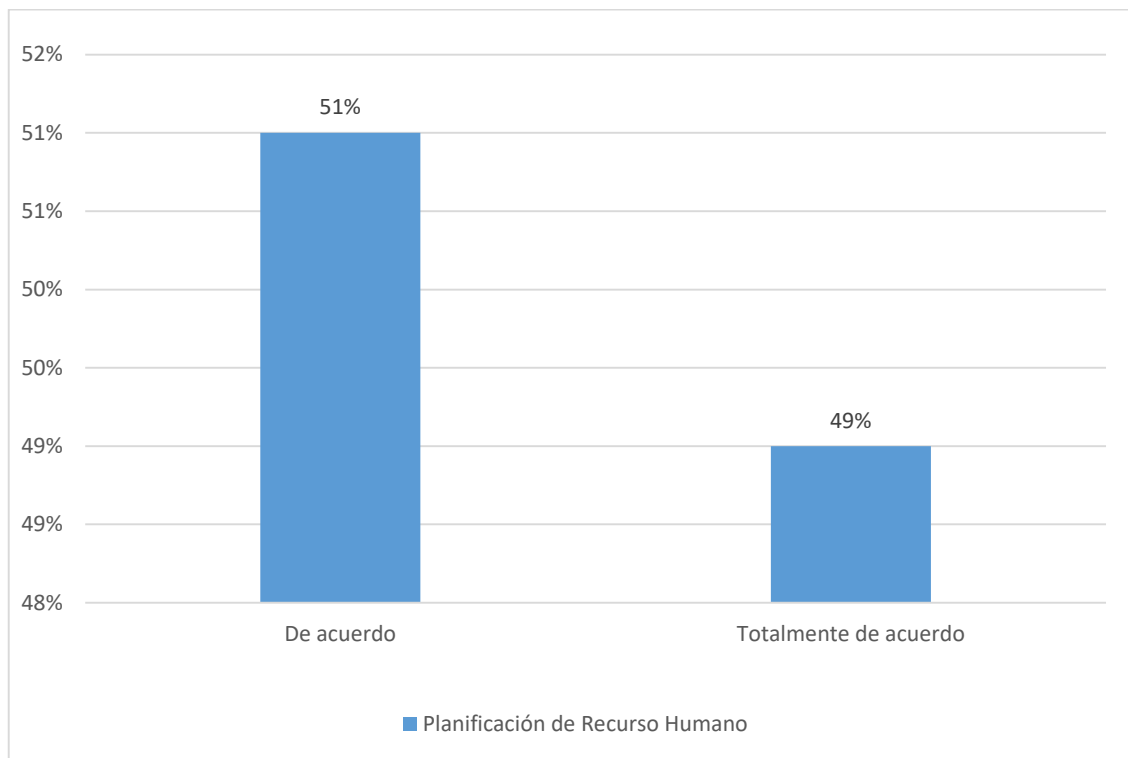


Figura 26. Desarrollo de recurso humano en gestión de la institución educativa

Interpretación: En el análisis de Tabla 26 y Figura 26; los resultados indican la importancia del desarrollo de recurso humano en la gestión de la Institución Educativa. Lográndose apreciar que; 51% De acuerdo, 49% Totalmente de acuerdo; confirmándose la influencia y relación de la Inteligencia Emocional para la gestión de la institución Educativa.

4.2. Discusión

En primer lugar, para llevar a cabo la discusión, se ha empezado reflexionando acerca del propósito de la presente investigación a fin de analizar la influencia y relación de la inteligencia emocional para una mejor administración educativa a partir de los resultados correlacionando las variables e integrando dichos hallazgos con los antecedentes y sustentos teóricos revisados.

A lo largo de la implementación de este estudio, en el cual se logró el objetivo propuesto y se confirmaron las hipótesis de investigación, en base a los resultados obtenidos se concluyó que la inteligencia emocional tiene incidencia y vinculación con la gestión de la institución educativa primaria. 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019; y que la muestra del estudio demuestra la importancia de la planificación y el desarrollo de recursos humanos en el manejo de las emociones para un liderazgo educativo efectivo.

Los resultados del estudio también muestran que la mayoría de los encuestados destaca la importancia de la influencia de la inteligencia emocional como medio de gestión educativa en la institución educativa primaria 70005 “Corazón de Jesús” porque brinda una oportunidad. En este sentido, deben desarrollarse para lograr un mayor potencial emocional en la comunidad educativa, lo que puede redundar en un mejor gobierno, buenas relaciones interpersonales y bienestar psicológico general, redundando en un desempeño óptimo para la educación.

En cuanto a la relación de cada dimensión de la inteligencia emocional con el liderazgo de la institución educativa, los resultados muestran una relación estadísticamente significativa. De lo que se puede observar que el componente intrapersonal se relaciona con la variable antes mencionada, este resultado lleva a concluir que el contacto y la expresión de sentimientos, la confianza en el cumplimiento de lo que anhelamos, la independencia influye en la buena gestión educativa.

En el componente interpersonal los resultados muestran una relación estadísticamente significativa, afirmando que influye y se relaciona con la variable liderazgo de la institución educativa, es decir, es empático, comunica y se relaciona con los demás, siente que es una persona que impacta y es un miembro constructivo de un grupo social.

Para el componente adaptabilidad, los resultados muestran una relación estadísticamente significativa con la variable gestión de la institución educativa, lo que significa que las

habilidades y destrezas emocionales deben ser flexibles, realistas, eficaces en la comprensión de situaciones problemáticas y capaces de llegar a soluciones adecuadas. son las habilidades de las personas emocionalmente inteligentes y resilientes para lograr sus metas escolares.

También se encuentra que el componente gestión emocional mantiene una relación estadísticamente significativa con la variable gestión de la institución educativa; En otras palabras, los docentes y administradores expresan la necesidad de habilidades de manejo emocional en el lugar de trabajo y no deben perder el control fácilmente. Además, cabe agregar que el componente incide directamente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Estos resultados obtenidos en el presente estudio también indican que la inteligencia emocional se incluye en actividades como parte de las actividades de liderazgo educativo. Para ello, los líderes educativos deben implementar la planificación del personal y el desarrollo de los recursos humanos, implementando algunas actividades y/o programas especiales de educación emocional para las habilidades y capacidades de la escuela para manejar las emociones del ámbito institucional.

Al mismo tiempo que, a nivel institucional y organizacional, como lo revelan los teóricos; Es necesario analizar la jerarquía de valores para priorizar la inteligencia emocional en la formación y desarrollo específico, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional en el rol de educadores.

De esta manera, los resultados de este estudio pueden extenderse más allá del beneficio de la institución social, donde tienen un impacto real y positivo en la vida personal de la escuela y los estudiantes.

La inteligencia emocional como conjunto de habilidades y destrezas personales, emocionales y sociales incide en nuestra capacidad para adaptarnos y hacer frente a las demandas y presiones del entorno o contexto (Bar-On, 1997). Como tal, nuestra inteligencia no cognitiva es un factor importante para determinar nuestra capacidad para tener éxito en la vida y afecta directamente el bienestar general y la salud emocional de todas las personas con las que interactuamos en nuestro entorno social.

Y de la misma manera subraya que, debido a los desafíos actuales de las instituciones, organizaciones y empresas, se requiere de un personal que cuente con un control óptimo



de sus emociones, el manejo de enfrentamientos de manera positiva, la dirección del trabajo en equipo y un buen liderazgo (Goleman, 2012). Ante tal panorama el adquirir conocimientos emocionales, en los docentes y administrativos de la institución educativa, está en primer lugar, para que puedan tener un desempeño laboral sobresaliente para la construcción de una mejor dinámica institución organizacional en este siglo XXI.

CONCLUSIONES

- En la determinación de la inteligencia emocional y gestión educativa se demuestra en los resultados; que, existe influencia significativa entre ambas variables; inteligencia emocional para la gestión de la Institución Educativa; de donde los docentes y administrativos por lo general cuentan con un grado positivo de conocimiento sobre inteligencia emocional y gestión educativa.
- En conclusión respecto a conocer el grado de inteligencia emocional en las dimensiones intrapersonales, interpersonales, adaptabilidad y manejo de las emociones, los hallazgos que se han obtenido de esta investigación están en relación al grado de inteligencia emocional que poseen los docentes y administrativos: en autocontrol de acuerdo el 61,7% y totalmente de acuerdo el 19,1% siendo el promedio representativa de 80,8%; en autoconocimiento de acuerdo el 48,9% y totalmente de acuerdo el 40,4% siendo el promedio representativa de 89,3%; en autocontrol de acuerdo el 53,2% y totalmente de acuerdo el 40,4% siendo el promedio representativa de 93,6%; en relaciones interpersonales de acuerdo el 66,0% y totalmente de acuerdo 27,7% siendo el promedio representativa de 93,7%; en asertividad de acuerdo el 68,1% y totalmente de acuerdo el 23,4% siendo el promedio representativa de 91,5%; en empatía de acuerdo el 61,7% y totalmente de acuerdo el 29,8% siendo el promedio representativa de 91,5%; en resolución de problemas de acuerdo el 66,0% y totalmente de acuerdo el 14,9% siendo el promedio representativa de 80,9%; en elaboración de ideas de acuerdo el 36,2% y totalmente de acuerdo el 36,2% siendo el promedio representativa de 72,4%; en control de impulsos de acuerdo el 48,9% y totalmente de acuerdo el 25,5% siendo el promedio representativa de 74,4%; en tolerancia de acuerdo el 55,3% y totalmente de acuerdo el 10,3% siendo el promedio representativa de 65,9%; en optimismo de acuerdo el 61,7% y totalmente de acuerdo el 8,5% siendo el promedio representativa de 70,2%; en sentimientos de acuerdo el 68,1% y totalmente de acuerdo el 12,8% siendo el promedio representativa de 70,9%. Por lo tanto, esto indica que los docentes y administrativos tienen conocimiento de la importancia de la inteligencia emocional y relacionan con las personas y el entorno de su vida laboral. Y de acuerdo con la comprobación del nivel de inteligencia emocional, se encuentran en un nivel promedio.

- En esta conclusión los resultados fueron óptimos en términos del grado de conocimiento sobre gestión educativa; dado que el estudio tuvo como elementos de referencia la información obtenida, estando en relación al grado de inteligencia emocional que poseen los docentes y administrativos: en planificación de recurso humano de acuerdo el 57,4% y totalmente de acuerdo el 10,6% siendo el promedio representativa de 68,0%; en desarrollo de recurso humano de acuerdo el 51,1% y totalmente de acuerdo el 48,9% siendo el promedio representativa de 100,0%. Los resultados del estudio confirmaron la hipótesis de que existe una relación entre el liderazgo educativo y el efecto de la inteligencia emocional en todos los actores involucrados en el liderazgo y que sigue la dinámica de la educación por lo que las observaciones obtenidas de ellos, puede expandirse socialmente en beneficio de la comunidad educativa ha demostrado que las habilidades y competencias de inteligencia emocional tienen un impacto real y positivo en la vida personal de todos.
- Con base en los resultados obtenidos durante la realización de este estudio, en el cual se logró el objetivo planteado, se constató que los docentes y directivos evaluados conocen bien el impacto de la inteligencia emocional y la relación entre gestión, educación y estadísticamente, la Se confirmó en gran medida las hipótesis, el efecto y correlación de la inteligencia emocional en cuanto a la gestión adecuada en la institución educativa básica N° 70005 “Corazón de Jesús” a partir de la planificación del recurso humano y desarrollo de recursos a través de un proceso emocional. capacitación en gestión administrativa para que puedan anticipar mejoras en el ambiente de trabajo que ayuden a la institución a responder a las demandas sociales. Por tanto, los hallazgos definen la importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo; basado teóricamente en el enfoque de Bar-On.

RECOMENDACIONES

- Es necesario evaluar cómo se encuentran los docentes y administrativos en relación a la inteligencia emocional. Dadas las condiciones de trabajo actuales, la falta de personal de calidad frente a los altos estándares requeridos, las diversas presiones de tiempo suelen convertirse en obstáculos insuperables que pueden ahogar el entusiasmo inicial del personal que labora en el lugar y conducir a la renuncia. varios síntomas de ansiedad o depresión y trastornos de salud física y mental debido al estrés laboral.
- Los cambios en la gestión educativa deben comenzar con la inteligencia emocional, lo que significa que los líderes educativos deben desarrollar las relaciones interinstitucionales e interpersonales, la adaptabilidad y la gestión emocional; así como la capacidad de comprender las necesidades, requerimientos y estar preparado para aceptar nuevos conceptos. La gestión orientada a procesos, proporcionan acceso a información sobre la institución educativa, sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades.
- Las instituciones educativas deben evaluar continuamente a los docentes y personal administrativo mediante la realización de pruebas de inteligencia emocional para evaluar el desarrollo de su inteligencia emocional y su control a lo largo de los años haciendo énfasis en el desarrollo de diversos componentes de la inteligencia emocional en el personal que labora en las escuelas primarias. Tener en cuenta los estados emocionales debe ser una prioridad de los responsables de las instituciones en el marco del desarrollo humano, social y psicológico, la solución de las emociones en la gestión educativa mediante programas psicopedagógicos orientados a mejorar las cualidades humanas.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, A. (2018). Efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018. Lima, UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30155>
- Alarcón, E. (2013). *Institucionalidad y procesos de gestión del departamento de administración de educación municipal en la comuna de maule*. Talca: Universidad de Talca (Chile). Instituto de Investigación y Desarrollo Educaciona. <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/10304>
- Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa: enfoques y procesos*. Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/17047>
- Arce, G. (2020). *La inteligencia emocional en la gestión institucional de los directores en las instituciones educativas primarios pública del distrito de Chaupimarca; Pasco – 2018*. Cerro de pasco, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2641>
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-I). A test of Emotional Intelligence*. Toronto: Multi-Health System. <https://www.eitrainingcompany.com/wp-content/uploads/2009/04/eqi-133-resource.pdf>
- Bar-On, R. (2000). *Emotional and social intelligence: insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i)*. In R. Bar-On & J.D.A. Parker(eds.): *Handbook of emotional intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass. <https://psycnet.apa.org/record/2001-00355-018>
- Benitez, L. (2017). *Inteligencia emocional de los docentes y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate – 2017*, Lima, UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15860/Bentes_GL_C.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Candela, F. (2021). *Gestión del desempeño docente a nivel secundaria y su relación con la inteligencia emocional en la Institución Educativa St. George’s College de la UGEL 07 del distrito de Chorrillos 2018-2019*. Lima, Universidad Nacional

Mayor de San Marcos Universidad del Perú. Decana de América.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/17357>

Cancho, K. (2018). *Clima social familiar y relación con inteligencia emocional en estudiantes de sexto grado de primaria de las instituciones educativas gestión pública distrito de cerro colorado 2018*, Arequipa, Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9076>

Carrasco, S. (2002). *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la Unsaca*. Lima: UNMSM. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1589/Carrasco_ds.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Casassús, J. (2009). *Acerca de la práctica y la teoría de la gestión: Marcos Conceptuales para el análisis de los Cambios en la Gestión de los Sistemas Educativos*. Obtenido de *Acerca de la práctica y la teoría de la gestión: Marcos Conceptuales para el análisis de los Cambios en la Gestión de los Sistemas Educativos*. <https://es.scribd.com/doc/12667410/gestion-busca-del-sujeto>

Celma, L, & Rodríguez-Ledo, C. (2017). *Programa SEA. Desarrollo de Habilidades Sociales, Emocionales y Atención Plena para jóvenes*. Madrid: TEA Ediciones. <https://docplayer.es/59272311-Programa-sea-l-celma-pastor-c-rodriuez-ledo-manual-desarrollo-de-habilidades-sociales-emocionales-y-de-atencion-plena-para-jovenes.html>

Cooper, R. (2001). *Inteligencia Emocional aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones*. Bogota: Norma. <https://rionegro.gov.ar/download/archivos/00002738.pdf>

Correa, S, Correa, A, & Álvarez, A. (2017). *Gestión Educativa*. Medellín: Fundación Universitaria. <https://guao.org/sites/default/files/portafolio%20docente/La%20gesti%C3%B3n%20educativa%20un%20nuevo%20paradigma.pdf>

Dorsch, F. (1994). *Diccionario de Psicología*. Barcelona: Herder. <https://herder.com.mx/es/libros-books/diccionario-de-psicologia/friedrich-dorsch/herder>

- Española, R. A. (2005). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: Editores SAC.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/4778-Texto%20del%20art%C3%ADculo-18044-1-10-20190712.pdf>
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias Múltiples - La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
<https://apunteca.usal.edu.ar/id/eprint/1632/>
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. Barcelona: Kairos.
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional .Por qué es más importante que el Cociente Intelectual*. Bs. As.: Vergara Editores.
- Goleman, D. (1998). *La Inteligencia Emocional y la Empresa*. España: Planeta.
- Goleman, D. (2012). *Inteligencia emocional en la empresa*. México: B. de Bolsillo.
- Guardiola, C, & Basurto, K. (2015). Inteligencia Emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista de México. *Revista de Apuntes Universitarios*, 57-77. <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646130004.pdf>
- Hernández, R, Ferenández, C, & Baptista, M. (2014). *Metodología de la INvestigación*. México: Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R, Fernández, C, & Baptista, M. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Kaltenbrunner, A. & Vallejos, B. (2019). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de tercer año de secundaria en una institución educativa de fe y alegría en San Juan de Lurigancho. Lima, Universidad Antonio Ruiz de Montoya. <https://repositorio.uarm.edu.pe/items/1190474d-5617-415f-9733-52e0df116b29>
- Lozano, E. (2018). Inteligencia emocional en gestión del aprendizaje cooperativo de estudiantes del 6° grado de primaria de la Institución Educativa N° 7217 - Lima, 2016, Lima, Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2371>

- Mendoza, S, & Román, M. (2000). *Importancia y aplicación de la inteligencia emocional en las organizaciones en México*. Distrito Federal, México: UNAM.
- Meza, H. (2020). Inteligencia Emocional y Coaching Educativo en la Gestión Directiva I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019. Lima, UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40586>
- Minedu. (2017). *Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico*. Lima: 1° Edición. <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5926/Gesti%20curricular%20comunidades%20de%20aprendizaje%20y%20liderazgo%20pedag%20gico.%20Texto%20del%20m%20dulo%204.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miranda, S. y Ortiz, J. A. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000200164&script=sci_arttext
- Núñez, M, Romero, G, & Rosales, V. (09 de 03 de 2009). *Inteligencia emocional e institución como plataforma en el manejo de conflictos y negociación*. Obtenido de Inteligencia emocional e institución como plataforma en el manejo de conflictos y negociación. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90412325005.pdf>
- Piaget, J. (1970). *Theory of Cognitive Development, Educational Psychology Interactive*. New York: Basic Books.
- Reina, I. (2009). La inteligencia emocional en el proceso de enseñanza-aprendizaje: concepto y componentes. *Innovación y Experiencias Educativas*, 14, 1-12. <https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Nu>
- Salovey, P, & Mayer, J. (1997). *¿What is emotional intelligence?* Estados Unidos: Universidad de Yale. https://scholars.unh.edu/psych_facpub/422/
- Salvador, C. (2010). *Análisis Transcultural de la Inteligencia Emocional*. Almería - España: UNiversidad de Almería.

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BRS4mDqa2CoC&oi=fnd&pg=PA11&dq=An%C3%A1lisis+Transcultural+de+la+Inteligencia+Emocional.+Almeria+-+Espa%C3%B1a:+UNiversidad+de+Almeria.&ots=4D7R-QWbGd&sig=vNvix7d3hRSEPv29FDxhNQ__Zak#v=onepage&q&f=false

Sander, B. (20 de 05 de 2009). *Nuevas Tendencias en la Gestión Educativa: Democracia y Calidad*. Obtenido de *Nuevas Tendencias en la Gestión Educativa: Democracia y* *Calidad*.

https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/8327/406007_NUEVAS_TENDENCIAS_EN_LA_GESTIN_EDUCATIVA.pdf;jsessionid=01D38E370050555B9730AFED696B1EDD.jvm1?sequence=3

Sañudo, L. (20 de 07 de 2010). *La Transformación de la gestión educativa. Entre el conflicto y el poder*. Obtenido de *La Transformación de la gestión educativa. Entre el* *conflicto* *y* *el* *poder*.
http://www.quadernsdigitals.net/index.php?accionMenu=hemeroteca.VisualizaArticuloIU.visualiza&articulo_id=3703

Tanta, M. (2018). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018* [Universidad César Vallejo]. Tesis de Maestría en Administración de Educación.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24322>

Tenorio, S. (2022). *Inteligencia emocional para la mejora del desempeño laboral de directores en instituciones educativas públicas de nivel primario, Andahuaylas, 2021*. Lima, UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80047>

Ugarriza, N. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. Lima: Libro Amigo.
<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>

Ugarriza, N. y Pajares L. (2005). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes*. Lima: Persona. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816001.pdf>



UNESCO. (15 de 06 de 2010). *Gestión Educativa Estratégica*. Obtenido de Gestión Educativa Estratégica.

http://www.lie.upn.mx/docs/DiplomadoPEC/Pozner_M2.pdf

Valdivieso, M. (2022). Gestión de educación personalizada en la inteligencia emocional de los estudiantes del VII ciclo de una institución educativa privada-UGEL:03. año: 2021. Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Universidad del Perú. Decana de América. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18440>



ANEXOS

ANEXO 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Variable Independiente:	Intrapersonales	- Auto concepto - Autoconocimiento - Autocontrol	Escala de Likert
Inteligencia emocional	Interpersonales	- Relaciones interpersonales - Asertividad - Empatía	
	Adaptabilidad	- Resolución de problemas - Elaboración de ideas - Control de impulsos	
	Manejo de emociones	- Tolerancia - Optimismo - Sentimientos	
Variable dependiente:	Gestión administrativa	- Planificación de recurso humano - Desarrollo de recurso humano	Escala de Likert
Gestión de la Institución Educativa			

ANEXO 2

Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

Objetivos específicos	Métodos	Instrumentos	Escala de medición
Conocer el grado de inteligencia emocional en la Institución Educativa Primaria 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019.	Cuantitativo Descriptivo correlacional No experimental	Cuestionario de pregunta	Escala de Likert
Conocer el grado gestión de la Institución Educativa Primaria 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019.	Cuantitativo Descriptivo correlacional No experimental	Cuestionario de pregunta	
Determinar la relación de la inteligencia emocional para la Gestión de la Institución Educativa Primaria 70005 “Corazón de Jesús” Puno - 2019.	Cuantitativo Descriptivo correlacional No experimental	Base de datos SSPS	Escala de Likert

ANEXO 3

Solicitud: Autorización para aplicar la investigación del Proyecto de Tesis a la institución educativa 70005 Corazón de Jesús

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

SOLICITA: Autorización para aplicar la investigación de proyecto de tesis.

SEÑOR DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70005 "CORAZÓN DE JESÚS" - PUNO
Profesor: Zapana Sanizo, Lupo Agustín

CENTRO EDUCATIVO PRIMARIO
N° 70005
CORAZÓN DE JESÚS PUNO
Fecha: 28 JUN 2019
Firma: 372

Yo, VIRGINIA CERVANTES QUISPE, con DNI 42820405, con domicilio actual en Jr. Arequipa N° 1122 Int. 05, de la ciudad de Puno, ante Ud. con el debido respeto me presento para pedirle lo siguiente:

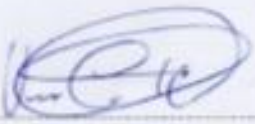
Que habiéndose aprobado mi proyecto de tesis por Dirección de Investigación de la escuela de Post Grado – UNA PUNO. Solicito a Ud. La Autorización para aplicar la ejecución de la investigación sobre la **INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70005 "CORAZÓN DE JESÚS" PUNO – 2019**, de esta forma cumplo con los requisitos que se me exige.

Ajunto el oficio 016 – 2019 – DI/ MEDU – EPG – UNA.

POR LO EXPUESTO

Ruego a UD. Señor Director, acceda a mi petición por ser justa y legal.

Puno, 27 de Junio del 2019


VIRGINIA CERVANTES QUISPE
DNI 42820405

Solicitud: Constancia de ejecución de Proyecto a la institución educativa 70005
Corazón de Jesús

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

SOLICITA: Constancia de ejecución
de proyecto

SEÑOR DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70005 "CORAZÓN DE JESÚS" - PUNO
Profesor: Zapana Sanizo, Lupo Agustín

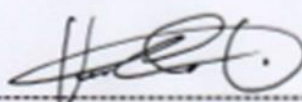
Yo, VIRGINIA CERVANTES QUISPE,
con DNI 42820405, con domicilio actual en
Jr. Arequipa N° 1122 Int. 05, de la ciudad de
Puno, ante Ud. con el debido respeto me
presento para pedirle lo siguiente:

Que habiendo ejecutado mi proyecto
denominado: **INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA
GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70005 "CORAZÓN
DE JESÚS" PUNO – 2019**, la cual ejecute en la Institución que Ud. Dirige en el mes de
Junio del año de 2019, es que solicito a su digno despacho se me otorgue una constancia
de ejecución de mi proyecto para fines de trámite de mi título profesional, de esta forma
cumpló con los requisitos que se me exige.

POR LO EXPUESTO

Ruego a UD. Señor Director, acceda a mi petición por ser justa y legal.

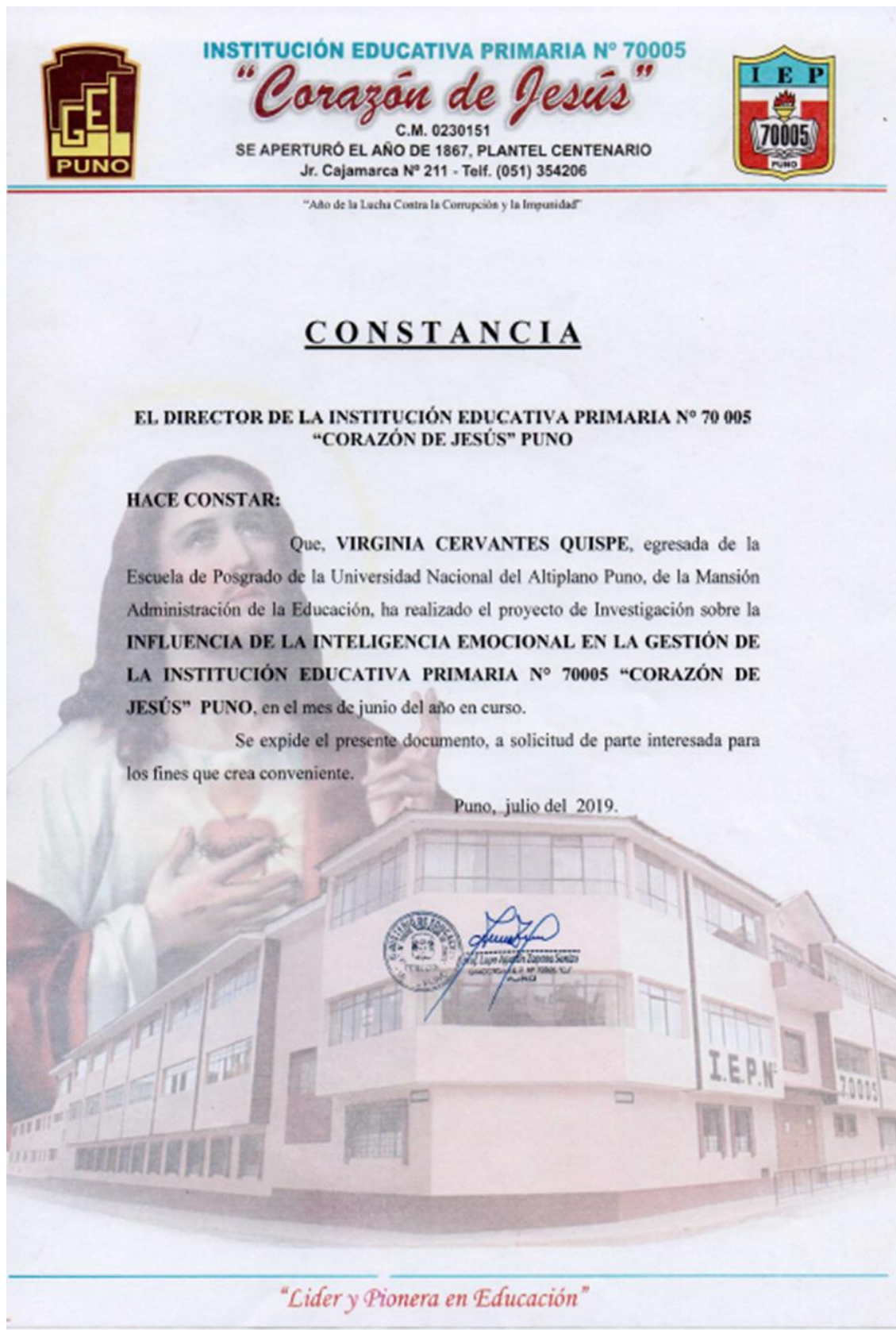
Puno 10 de Julio del 2019



VIRGINIA CERVANTES QUISPE
DNI 42820405

CENTRO EDUCATIVO PRIMARIO
Nº 70005
CORAZÓN DE JESÚS PUNO
RECEPCION
Fecha: 10 JUL 2019
Firma: 406

Constancia: Ejecución de investigación en la institución educativa 70005 Corazón de Jesús



ANEXO 4

Validación de instrumentos

I. Datos generales

Apellido y nombres:

.....

Cargo:

Institución donde labora:

Instrumento de investigación:

Autor del instrumento: Virginia Cervantes Quispe

Título de la investigación: “INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70005 “CORAZÓN DE JESÚS” PUNO - 2019”. Y siendo imprescindible contar con la aprobación para poder aplicar el instrumento; se aprueba el instrumento mencionado según juicio del experto:

Indicadores	Criterios	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy buena 61-80	Excelente 81-100
Claridad	Formulado con lenguaje apropiado					
Objetividad	Expresa en conductas observables					
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia					
Organización	Existe lógica entre variables					
Intencionalidad	Valora aspectos de contenido científico.					
Consistencia	Entre problema, objetivos e hipótesis					
Metodología	Corresponde al propósito de la investigación					

II. Opinión de aplicación:

III. Promedio de valoración:

Lugar y fecha: Puno, 2019

.....

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA

“La Inteligencia Emocional en la Gestión Educativa de la Institución Educativa Primaria Corazón de Jesús”

(Dirigida al personal Docente y Administrativo)

1.-DATOS GENERALES

Institución educativa	Cargo que ocupa

1. VALORA DE ACUERDO A LA SIGUIENTE ESCALA:

- (1) totalmente en desacuerdo
- (2) En Desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

I. INTELIGENCIA EMOCIONAL					
Intrapersonales	1	2	3	4	5
1. ¿Es importante el auto-concepto de uno mismo para su autoestima?					
2. ¿Para usted el Autoconocimiento tiene importancia?					
3. ¿Cree que el Autocontrol de las emociones ayuda en su actividad laboral?					
Interpersonales	1	2	3	4	5
4. ¿En sus relaciones interpersonales se lleva adecuadamente con sus colegas?					
5. ¿El manejo de manera asertiva de conflictos crearía un buen ambiente laboral?					
6. ¿Las relaciones de empatía con sus colegas de trabajo mejorarían su rendimiento?					
Adaptabilidad	1	2	3	4	5

7. ¿La habilidad de resolución de los problemas mejora el ambiente laboral?					
8. ¿Con que facilidad Elabora las ideas en su centro de trabajo?					
9. ¿Un manejo del control sus impulsos mejoraría las relaciones laborales?					
Control de emociones	1	2	3	4	5
10. ¿Le gustaría ser tolerante con sus colegas de trabajo?					
11. ¿En situaciones adversar en su trabajo usted es optimista?					
12. ¿Comprender los sentimientos de sus colegas ayudaría en su actividad laboral?					
II. GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA					
Gestión Administrativa	1	2	3	4	5
1. ¿La planificación del desarrollo humano mejora la gestión educativa?					
2. ¿Es importante desarrollar el recurso humano en la gestión educativa?					

ANEXO 5

Población de estudio: personal docente y administrativo de la Institución Educativa
Primaria N° 70005 “Corazón de Jesús”

PERSONAL DOCENTE	
1er Grado	2do Grado
1° A M. Dakmar Maydana Iturriaga	2° A Magdalena Velasques Navarro
1° B Luz Mary Pino Cutipa	2° B Juana Flores Manzaneda
1° C Santa Isabel Perez Vega	2° C Magaly Mamani
1° D Delia Quispe Alejo	2° D Lucía Angèlica Condori Manzano
1° E Nidia Sandra Carlos Luna	2° E Lourdes Olaguivel LLanos
1° F Nelly Aquisè Vilca	2° F Beatriz Magdalena Arratia Chalco

PERSONAL DOCENTE	
3er Grado	4to Grado
3° A Petrolina Calsin Ramos	4° A Antonieta Eduardo Juli
3° B Celia Velàsques Mamani	4° B Haydee Bustinza Mendizabal
3° C Maritza Mamani Holguin	4° C Martha Beatriz Mamani Turpo
3° D Aurea Candelaria Luque Aro	4° D Ana Maritza Ramos Alata
3° E Olga Benicia Vasques Rojas	4° E Genaro Sanizo Mamani
3° F Josè Viscarra Fajardo	4° F Nolberto Juli Laqui

PERSONAL DOCENTE	
5to Grado	6to Grado
5° A Raül Fernando Rojas Paredes	6° A Fèlix Enrique Flores Ponce
5° B Ana María Flores Ticona	6° B Candelaria Gallegos
5° C Abdòn Mamani Condori	6° C Josè Daniel Puma macedo
5° D Juan Fèlix Alvarez Sonco	6° D Herminio Uchamaco Larico
5° E Leoncio Teodoro Sandoval Mamani	6° E Francisca Flores Machaca
5° F Marino Agustin Huanca Mamani	6° F Dionisio Raül Quispe Condori

PERSONAL ADMINISTRATIVO	
1. Zapana Sanizo, Lupo Agustìn	7. Mamani Ortega, Remigio
2. Villahermosa Quispe, Amanda	8. Canqui Flores, Domingo
3. Mamani Poccohuanca, Trinidad	9. Choque Lizarraga, Samuel
4. Jamachi Machaca , Marcelino Julian	10. Chambi Asqui, Alicia
5. Chirinos Gallegos, Maura Etelvina	11. Flores Condori, Juan
6. Ramos Quilca, Leocadia	

ANEXO 6

Lugar de estudio: Institución Educativa Primaria N° 70005 “Corazón de Jesús”



**VISTA DEL FORNTIS DE LA INFRAESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIMARIA N° 70005 “CORAZÓN DE JESÚS”**



DIRECTOR: Zapana Sanizo, Lupo Agustín; desarrollando la encuesta sobre inteligencia emocional y gestión educativa



PERSONAL DOCENTE: en pleno desarrollo de la encuesta de inteligencia emocional y gestión educativa



PERSONAL DOCENTE: en aula realizando la encuesta de inteligencia emocional y gestión educativa



PERSONAL DOCENTE: Junto a sus estudiantes realizando la encuesta de inteligencia emocional y gestión educativa



PERSONAL DOCENTE: con sus alumnos, él se encuentra al fondo en su aula desarrollando la encuesta sobre inteligencia emocional y gestión educativa



PERSONAL DOCENTE: Concentrada desarrollando la encuesta en su aula sobre inteligencia emocional y gestión educativa



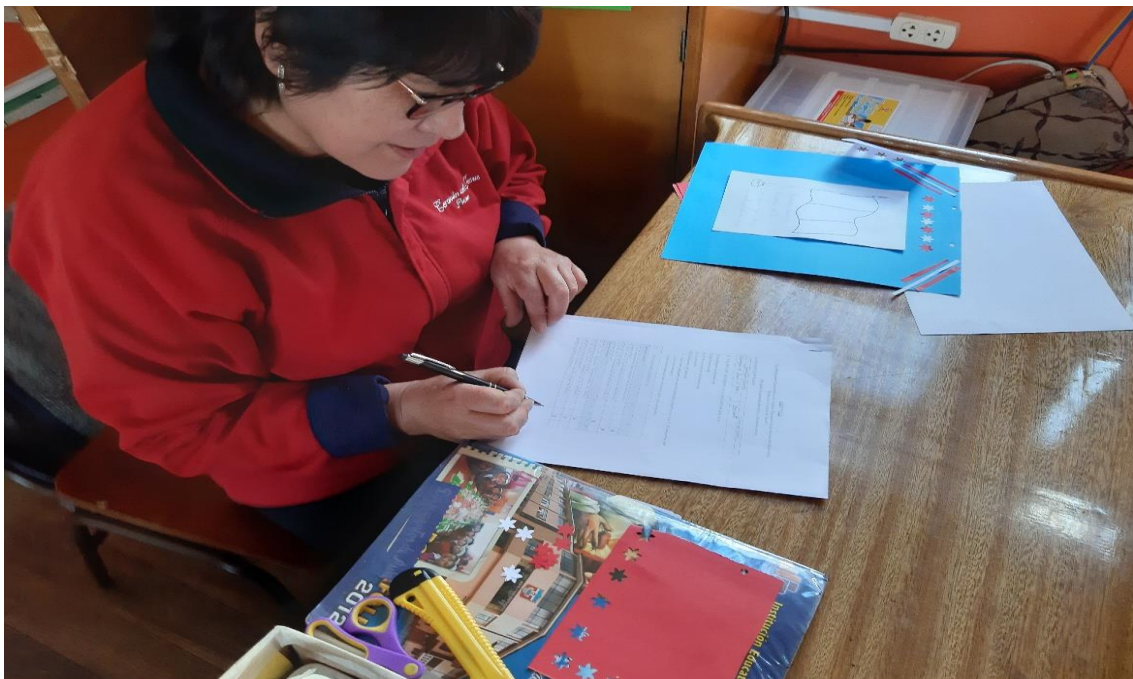
PERSONAL DOCENTE: mientras sus estudiantes realizan sus tareas, ella desarrolla la encuesta de inteligencia emocional y gestión educativa



PERSONAL DOCENTE: en su aula con presencia de estudiantes, acaba de terminar de responder las preguntas de la encuesta sobre de inteligencia emocional y gestión educativa



PERSONAL ADMINISTRATIVO: en su oficina en pleno desarrollo de la encuesta. sobre inteligencia Emocional y gestión educativa



PERSONAL ADMINISTRATIVO: en su escritorio dando un tiempo para el desarrollo de la encuesta sobre inteligencia emocional y gestión educativa



PERSONAL ADMINISTRATIVO: respondiendo las preguntas de la encuesta sobre inteligencia emocional y gestión educativa



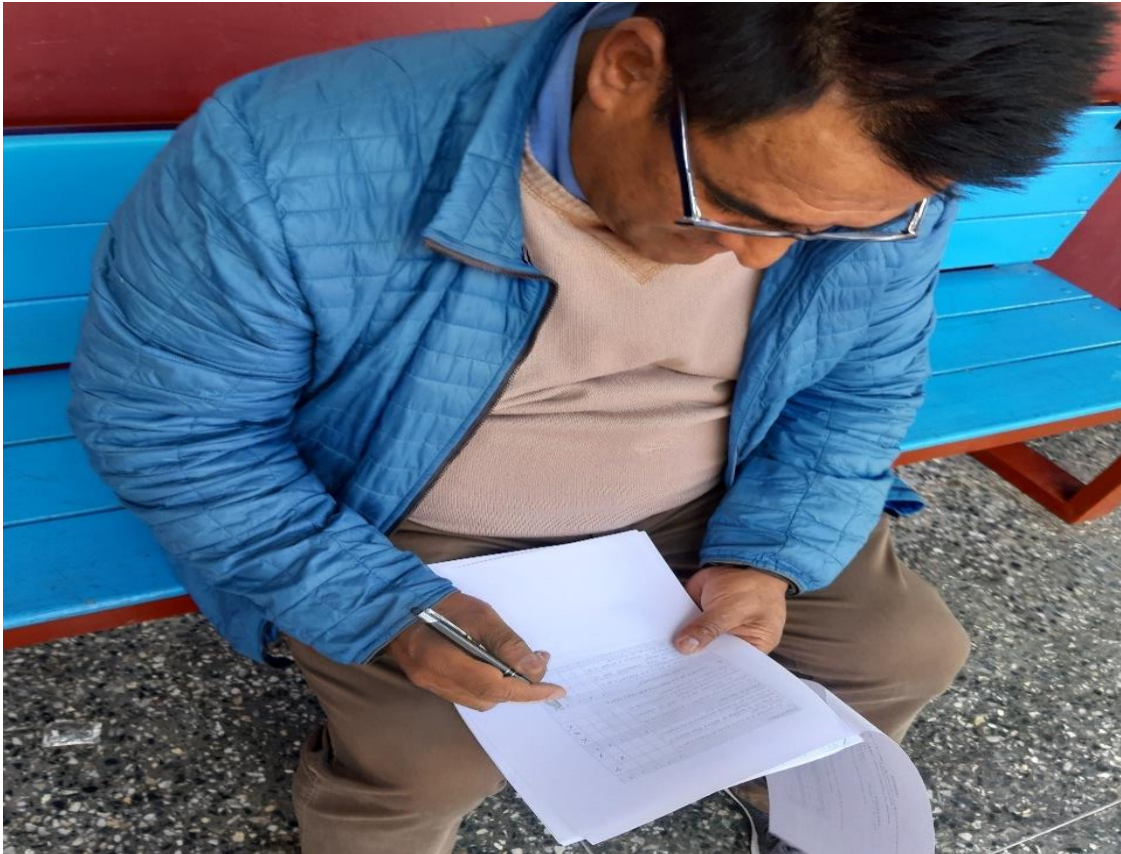
PERSONAL ADMINISTRATIVO: concentrado para responder las preguntas de la encuesta sobre inteligencia emocional y gestión educativa



PERSONAL ADMINISTRATIVO: encargado de la portería en pleno desarrollo de la encuesta de inteligencia emocional y gestión educativa



PERSONAL ADMINISTRATIVO: realizando diligentemente la encuesta en una oficina las preguntas de inteligencia emocional y gestión educativa



PERSONAL ADMINISTRATIVO: sentado en la banca del patio de la institución desarrollando la encuesta de inteligencia emocional y gestión educativa



PERSONAL ADMINISTRATIVO: muy concentrada en las preguntas y respuestas de la encuesta sobre de inteligencia emocional y gestión educativa



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo VIRGINIA CERVANTES QUISEP
identificado con DNI 42820405 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

" INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA GESTIÓN

DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 30005

CORAZÓN DE JESÚS PUNO - 2019 "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 09 de febrero del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo VIRAGNIA CERVANTES QUISPE
identificado con DNI 42820405 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA GESTIÓN
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70005
CORAZÓN DE JESÚS PUNO - 2019 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 09 de febrero del 20 24

FIRMA (obligatoria)



Huella