



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión administrativa e inteligencia emocional en
docentes de la Institución Educativa Inmaculada de la
Merced - Chimbote, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ponte Domínguez, Margarita Yudit (orcid.org/0009-0000-7700-6409)

ASESORES:

Dr. Florián Plasencia, Roque Wilmar (orcid.org/0000-0002-3475-8325)

Dr. Vega Fajardo, Adolfo Hans (orcid.org/0000-0002-9530-6787)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHIMBOTE-PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, quienes cedieron su tiempo y espacio con mucha empatía y comprensión para que pueda cumplir con mis metas planteadas y mi realización profesional.

Margarita Yudit

Agradecimiento

Agradezco al cuerpo directivo de la Institución Educativa Inmaculada de la Merced de Chimbote por su apoyo incondicional en mi deseo de alcanzar metas profesionales.

De igual forma agradezco a mis colegas que me apoyaron con entusiasmo en el recojo de datos para culminar con éxito mi informe de tesis.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Gestión administrativa e Inteligencia emocional en docentes de la I.E. Inmaculada de la Merced - Chimbote, 2023.", cuyo autor es PONTE DOMINGUEZ MARGARITA YUDIT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 04 de Setiembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR DNI: 27144066 ORCID: 0000-0002-3475-8325	Firmado electrónicamente por: RFLORIANP el 04-09-2023 16:52:54
VEGA FAJARDO ADOLFO HANS DNI: 00515273 ORCID: 0000-0002-9530-6787	Firmado electrónicamente por: AVEGAF el 04-09-2023 16:44:29

Código documento Trilce: TRI - 0650814

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PONTE DOMINGUEZ MARGARITA YUDIT estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa e Inteligencia emocional en docentes de la I.E. Inmaculada de la Merced - Chimbote, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
PONTE DOMINGUEZ MARGARITA YUDIT DNI: 32977667 ORCID: 0009-0000-7700-6409	Firmado electrónicamente por: MPONTE el 11-09- 2023 16:40:50

Código documento Trilce: INV - 1286008

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice del contenido	iv
Índice de tablas y figuras	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	18
III. METODOLOGÍA	39
III.1. Tipo y diseño de investigación	39
III.2. Variables y operacionalización	43
III.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	44
III.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
III.5. Procedimiento	47
III.6. Método de análisis de datos	48
III.7. Aspectos éticos	50
IV. RESULTADOS	51
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	69
VI. CONCLUSIONES	78
VII. RECOMENDACIONES	82
REFERENCIAS	84
ANEXOS	90

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 01. Distribución de la población de docentes, según sexo y edad.	44
Tabla 02. Baremo de rangos y puntuaciones GA .	49
Tabla 03. Baremo de rangos y puntuaciones IE .	49
Tabla 04. Asociación entre los niveles de GA - IE	53
Tabla 05. Niveles de la GA .	55
Tabla 06. Niveles de la IE .	57
Tabla 07. Correlación entre la dimensión Planificación y IE.	59
Tabla 08. Correlación entre la dimensión Organización y IE.	60
Tabla 09. Correlación entre la dimensión Dirección y IE.	61
Tabla 10. Correlación entre la dimensión Control y IE.	63
Tabla 11. Resultados Prueba Normalidad.	64
Tabla 12. Correlación de Rho de Spearman .	66
Tabla 13. Tabla resumen de las hipótesis específicas	67

Índice de figuras

	Pág.
Figura 01. Niveles de Dispersión entre las puntuaciones de la GA - IE	51
Figura 02. Niveles de Gestión Administrativa del personal docente de la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2023.	52
Figura 03. Niveles de Inteligencia Emocional del personal docente de la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2023.	53

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo, determinar la relación entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional del personal docente de la institución educativa Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2023. Se utilizó la metodología cuantitativa, con nivel correlacional, y diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional. Con 100 docentes como muestra; se aplicó dos cuestionarios validados por Juicio de expertos y confiabilizados para recolectar la información, con valores Alpha de Cronbach de 0,928 para cuestionario “Gestión administrativa” y de 0.883 para cuestionario “Inteligencia emocional”. De los resultados obtenidos, el 74 % del personal docente de la institución educativa, percibe un nivel eficiente de gestión administrativa, el 24 %, un nivel medianamente eficiente; y apenas el 2 %, un nivel deficiente de gestión administrativa. Y, el 81% del personal docente de la I.E. percibe un nivel alto de Inteligencia emocional, el 17% percibe un nivel medio; y el 2 %, un nivel bajo de Inteligencia emocional. Se concluye que, la Gestión administrativa y la Inteligencia emocional del personal docente de la entidad de estudio, están relacionadas de manera directa en nivel relativamente alto ($Rho=0,612$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.05$).

Palabras clave: Gestión administrativa, inteligencia emocional, planeación, organización, dirección, control.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and the emotional intelligence of the teaching staff of the I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2023. The quantitative methodology was used, with a correlational level, and a non-experimental, cross-sectional, descriptive correlational design. With 100 teachers as a sample; Two questionnaires (validated and reliable) were applied to collect the information, with Cronbach's Alpha values of 0.928 for the "Administrative Management" questionnaire and 0.883 for the "Emotional Intelligence" questionnaire. From the results obtained, 74% of the I.E. teaching staff perceive an efficient level of GA, 24%, a Medium Efficient level; and only 2%, a Poor level of administrative management. And, 81% of the teaching staff of the I.E. perceive a High level of EI, 17% perceive a Medium level; and 2%, a Low level of Emotional Intelligence. It is concluded that Administrative Management and Emotional Intelligence of the teaching staff of the study entity are directly related at a relatively high level ($Rho=0.612$) and significant ($P\text{-value}=0.000$ less than $\alpha =0.05$).

Keywords: Administrative management, emotional Intelligence, planning, organization, direction, control.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en el contexto social, las limitaciones de inteligencia emocional (IE) presenta diversos problemas, incluyendo bajo nivel de conciencia y habilidades emocionales, lo que dificulta la gestión de las emociones a nivel individual y organizacional (Mérida et al, 2020). Esto lleva a conflictos, bajo nivel de empatía y dificultades interpersonales y laborales. Además, las limitaciones de IE puede afectar la salud mental, aumentando el estrés, la ansiedad, etc. (Mérida et al, 2022). A futuro, tales limitaciones pueden perjudicar la capacidad de adaptación y resiliencia ante los desafíos de la vida, así como influir en las decisiones a nivel personal y colectivo, con posibles consecuencias sociales y políticas significativas (Kovalchuk, et al.,2022). La IE es crucial para el éxito profesional y organizacional, implica identificar, comprender y gestionar emociones propias y ajenas en condiciones diarias y laborales (Teruel, et al, 2019). El control emocional distingue a los líderes excepcionales. Los líderes emocionalmente inteligentes motivan a sus empleados, manejan conflictos y toman decisiones informadas (Díaz, 2018).

En cuanto a las implicancias en el contexto educativo, las limitaciones de IE pueden afectar el desarrollo escolar y las interacciones con compañeros y profesores (Valente, 2020; Chaidi & Drigas, 2022). En el ámbito laboral, la IE es valorada por los empleadores y puede influir en el éxito profesional (Toprak, et al., 2020; Kouhsari, et al., 2022). Está demostrado que una buena IE puede conducir al 65% del éxito en el ámbito laboral (Cassinelli , 2020). Además, la falta de IE puede tener implicaciones a nivel societal ya que las emociones son importantes en nuestras relaciones y toma de decisiones como sociedad (Luque et al, 2022). Por lo que, abordar esta problemática requiere la participación de instituciones educativas, organizaciones sociales y gobiernos.

A nivel Internacional, varios estudios realizados demuestran que la IE cada vez cobra más valor para los gerentes y empleadores. Por ejemplo, en España, muchas investigaciones sobre IE confirman su importancia en el liderazgo y su capacidad de optimizar el rendimiento laboral y la motivación. En Palestina, Alayoubi et al (2020) analizaron el liderazgo estratégico y su relación con las capacidades y talento humano en universidades de la Franja de Gaza.

La gestión administrativa (GA) es relevante para evitar el fracaso organizacional e implica gestionar el estrés, manejar conflictos, motivar a los empleados y fomentar la colaboración. Esta habilidad es clave para el liderazgo y aporta significativamente mejoras de rendimiento en los colaboradores (Pereda et al, 2018). Además, una deficiente planificación puede ser perjudicial para la organización y su reputación (Ramírez et al, 2017). En ese sentido, en la GA, es fundamental contar con una planificación adecuada y objetivos claros para lograr un buen clima organizacional y el éxito en toda organización. De ahí que una gestión informal puede afectar la eficacia de la GA. Es importante considerar estos hallazgos en Ecuador, al diseñar estrategias para mejorar la gestión en diferentes organizaciones (Falconi et al., 2019).

A nivel nacional, según un estudio en Lima, la IE en general es relativamente alta, con un 37,5%; pero estos resultados tienen base en un estudio específico realizado en Lima y no necesariamente reflejan la IE de toda la población peruana (Zegarra, 2020). En el contexto educativo, es importante el rol de un director en una institución, que implica una gran cantidad de responsabilidades y presiones, lo que puede dar lugar a grados de estrés y presión laboral elevados. La IE es clave en la capacidad del director para manejar estos estresores y lograr sus objetivos profesionales (Arce,2022). En ese razonamiento, desarrollar la IE permite comprender y gestionar mejor las emociones, a comunicarse de manera efectiva, a resolver conflictos de manera positiva, a establecer relaciones interpersonales saludables y a tomar decisiones informadas (Cassinelli, 2020).

Es menester indicar que, en Perú se ha reconocido la importancia de la IE en los docentes y su relación con la GA en el plano educativo. La IE de los profesores es fundamental para establecer relaciones positivas con los estudiantes, gestionar conflictos de manera efectiva, promover un ambiente de aprendizaje saludable y responder adecuadamente a las necesidades emocionales de los estudiantes. También, se ha reconocido que una GA efectiva en el ámbito educativo implica también una comprensión de las emociones y una habilidad para gestionarlas. Los directivos educativos que poseen IE pueden tomar decisiones más acertadas, gestionar el estrés de manera adecuada y fomentar un clima laboral positivo (Arce,2022).

En la actualidad, el problema de la IE de los docentes en el contexto educativo se manifiesta de diversas formas, a mencionar: Bajo nivel de empatía y comprensión emocional, manejo inadecuado de conflictos, estrés y agotamiento, comunicación deficiente, y falta de autorregulación emocional. En general, la falta de IE en los docentes puede impactar negativamente en el bienestar estudiantil, el clima académico, la enseñanza y el rendimiento escolar (Arce,2022). En general, estos estudios muestran la importancia de ambas variables, en diferentes contextos como el ámbito educativo, especialmente en la institución educativa Inmaculada de la Merced, Chimbote, en el año 2023, en donde, se sintomatizan limitaciones en el personal docente y directivo, en el plano emocional como: falta de empatía, manejo inadecuado de conflictos, estrés y agotamiento, comunicación deficiente, falta de autorregulación emocional, cansancio, preocupaciones, tensiones, etc. Es menester indicar que, esta situación se viene experimentando desde los 5 años previos a la pandemia por COVID 19 , y que se hace manifiesto en la frecuente incidencia de malestar y quejas no documentadas de parte del personal docente de la institución de interés. En consecuencia, expuesta esta realidad problemática, existe la urgente necesidad de investigar más a fondo el problema de la Inteligencia emocional en la entidad mencionada.

Con referencia a la gestión administrativa, para que esta sea efectiva en el ámbito educativo, supone una comprensión y buena gestión de las emociones. Sin embargo, parece que los directivos educativos no poseen una alta capacidad de Inteligencia emocional como para tomar decisiones más acertadas, de tal modo que, se gestione adecuadamente el estrés, se practique la empatía y se fomente un buen clima laboral. Varios estudios han demostrado que las organizaciones que fomentan un ambiente emocionalmente saludable y que permiten la expresión adecuada de las emociones, tienden a tener empleados más comprometidos, productivos y satisfechos. Además, la investigación ha destacado que la emoción adecuada puede mejorar la toma de decisiones al proporcionar una perspectiva más completa de una situación y al considerar no solo los aspectos racionales, sino también los afectivos. (Cassinelli, 2020). De ahí que también, existe la urgente necesidad de investigar más a fondo el problema de la GA en la entidad.

Por lo que, en el presente estudio se formula el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la Inteligencia emocional del personal docente de la institución educativa Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2023?

Este estudio se justifica con base en tres criterios: teórico, práctico y metodológico. Desde un punto de vista teórico, se busca aportar nuevos conocimientos y cerrar brechas sobre la relación entre la IE y la GA. Desde un punto de vista práctico, se busca ofrecer soluciones y mejorar la GA en la entidad indicada, en la que se ocupa el presente estudio, a través de la implementación de capacitaciones sobre el manejo de las emociones. Por último, desde un punto de vista metodológico, se busca asegurar la coherencia estadística de la metodología aplicada y proporcionar herramientas valiosas para investigaciones futuras a través de la elaboración y revisión de instrumentos adecuados para recabar información.

Esta investigación es relevante para la sociedad porque analizar la relación entre la IE en docentes y la GA en la institución educativa Inmaculada de la Merced, Chimbote, permite comprender cómo estos factores influyen en el clima escolar, el desempeño docente, el bienestar de los estudiantes y la calidad de la gestión escolar. Los resultados de esta investigación pueden informar y guiar prácticas educativas y de liderazgo efectivas para promover un entorno educativo positivo y exitoso. Este estudio permite reconocer el alcance de la relación entre la IE y la GA de la entidad mencionada. Además, permitirá examinar su impacto en el desempeño de los docentes y cómo esta relación puede influir en todo el proceso escolar.

Los resultados sobre esta relación pueden tener múltiples beneficios para la propia institución educativa y la comunidad educativa en general. A mencionar algunos posibles beneficios: Mejora del clima escolar, lo que crea un ambiente de trabajo saludable y propicio para el aprendizaje; mayor satisfacción y bienestar de los docentes al recibir apoyo y liderazgo emocionalmente inteligente; mejor desempeño docente y mejores resultados académicos; bienestar y logro académico de los estudiantes al recibir un ambiente de apoyo, empatía y motivación; y fortalecimiento de la comunidad educativa a través de

la colaboración, comunicación efectiva y trabajo en equipo entre todos los miembros.

Investigar sobre la relación entre la GA e IE en docentes de la I.E. de estudio, tiene varios propósitos fundamentales: Comprender los efectos en el rendimiento estudiantil: Investigar esta relación permitirá evaluar cómo la IE de los docentes y la calidad de la GA afectan el rendimiento escolar; mejorar la enseñanza: La investigación en esta área puede revelar cómo la IE en docentes y la GA influyen en la calidad de la enseñanza. Se pueden identificar prácticas y estrategias efectivas que impulsen un mejor desempeño docente y una mayor efectividad en la entrega de los contenidos curriculares; promover un clima escolar saludable: El presente estudio puede ayudar a comprender cómo estos factores afectan el clima escolar. Un clima positivo y saludable contribuye al bienestar estudiantil; orientar el desarrollo profesional docente: La investigación en esta área puede proporcionar información valiosa para los docentes y los líderes educativos; impulsar cambios en las políticas educativas: Los hallazgos de la investigación pueden tener implicaciones significativas en las políticas educativas a nivel institucional y gubernamental.

La presente investigación tiene una trascendencia para la sociedad al mejorar la calidad de la educación, fomentar habilidades socioemocionales, promover un clima laboral positivo, involucrar a la comunidad educativa y formar ciudadanos responsables. Estos aspectos contribuyen al desarrollo social, económico y humano de la sociedad. Además, una investigación sobre la correlación entre la GA e IE en docentes en una escuela tiene un alcance y proyección social amplios. Puede influir en las políticas educativas, la formación de líderes educativos, el bienestar estudiantil y la generación de buenas prácticas que impacten positivamente en el espacio educativo general y local.

La presente investigación se orienta bajo el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la Inteligencia emocional del personal docente de la institución educativa Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2023. Cuyos objetivos específicos son: Determinar el nivel de inteligencia emocional del personal docente de la institución educativa Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2023; Determinar el nivel de la GA de la institución educativa

mencionada, 2023; Y, determinar la relación entre las dimensiones: planeación, organización, dirección y control, de la gestión administrativa y las dimensiones: conciencia de sí mismo, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales, de la inteligencia emocional del personal docente de la institución educativa mencionada, 2023.

En ese razonamiento, para resolver los problemas descritos se formula la siguiente Hipótesis General: Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la Inteligencia emocional del personal docente de la institución educativa. Y como Hipótesis nula: No existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la Inteligencia emocional del personal docente de la institución educativa. De la hipótesis general, se deriva las siguientes hipótesis específicas: 1. El nivel de inteligencia emocional del personal docente es bajo en la institución educativa mencionada. 2. El nivel de gestión administrativa es deficiente en la institución educativa mencionada. Y, 3. Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones: planeación, organización, dirección y control, de la gestión administrativa y las dimensiones de la inteligencia emocional del personal docente de la institución educativa mencionada.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, es preciso destacar que, de acuerdo a la exploración teórica de los antecedentes, existen pocas investigaciones en el campo educativo; sin embargo, se encontró estudios en otros contextos laborales que aportan ciertos elementos para una mayor descripción de las variables de estudio, ya que tienen relevancia al evidenciar ciertas deficiencias y errores en que la plana directiva de una organización, especialmente de escuelas, incurre, dado que no cumplen con el perfil administrador educativo debe tener para atender adecuadamente como líder de una escuela, las necesidades de la misma. Y a su vez, la relevancia de las siguientes investigaciones, plantea que existe relación entre la IE y la GA.

En Lima, el objetivo principal de la tesis de maestría de Pasmíño (2021) fue analizar la relación entre la IE y la GA del personal de un Centro de Salud. Utilizó una perspectiva cuantitativa con diseño no experimental correlacional para analizar la asociación entre la IE y la GA en trabajadores de la salud. Encuestó a 51 participantes. Halló correlación de 0,652 y un nivel de significancia de 0,001, entre la IE y la GA. En conclusión, el estudio reveló correlación significativa entre la IE y la GA en el personal de salud del centro investigado.

En Lima, la investigación doctoral de Bejarano et al (2022) tiene como objetivo, determinar la influencia de la gestión escolar en el compromiso organizacional de los profesores en una Red educativa. Utilizaron un diseño transversal, con una muestra de 158 docentes de trece instituciones. Se aplicaron dos cuestionarios tipo escala Likert. Los resultados revelaron que la dimensión administrativa es la que representa mayor riesgo, mientras que la dimensión organizativa es la que ofrece mayor protección. Concluyen que, la gestión escolar y la organización de la red son determinantes en el comportamiento organizacional.

La tesis de maestría de Tenorio (2022) buscó analizar la relación entre la institución educativa del director y el desempeño docente en la red 11 del distrito de V. M.T., en 2021. Aplicó un diseño transversal, correlacional. La muestra con

98 docentes, quienes respondieron el inventario de IE de BarOn y un cuestionario sobre el desempeño docente. Concluyó que existe una correlación significativa directa y moderada entre la IE del director y el desempeño docente de Villa María del Triunfo en 2021. El rho obtenido fue 0.659 con una significancia de 0.000.

En El Callao, la tesis de maestría de Núñez (2019) investigó la relación entre la IE y los compromisos de gestión escolar en el personal directivo del Nivel Inicial en la Red 1, UGEL Ventanilla en 2018. Utilizando una metodología cuantitativa, descriptiva correlacional, recopiló datos de 13 instituciones educativas, incluyendo 66 docentes, 13 directivos y 13 del personal administrativo. También, utilizó dos instrumentos, y los resultados revelaron correlación positiva significativa (0.821) entre la IE y los compromisos de GE.

En Huancavelica, la tesis de maestría de Taipe (2018) examinó la relación entre la IE y la gestión educativa (GE) de los docentes en la institución educativa 36009, Yananaco, en el año 2018. Se aplicó un diseño transversal correlacional. La muestra consistió en 41 docentes, y se usó la técnica de encuesta. Los resultados mostraron correlación débil y positiva entre la IE y la GE de los docentes.

En la tesis de maestría de Paredes (2019), se examinó la relación entre la IE y la gestión institucional de los directivos de entidades educativas en Lauricocha en 2018. Se utilizó una perspectiva cuantitativa, de nivel descriptivo correlacional y se seleccionaron 46 directores nombrados de la provincia. Se evaluaron las dimensiones de la IE y de gestión institucional. Se utilizaron cuestionarios. Los resultados mostraron que la gestión institucional tenía puntajes homogéneos, con una dispersión típica menor en comparación con la dimensión de evaluación de gestión. En cuanto a la inteligencia emocional, los directores obtuvieron puntuaciones altas en todas las dimensiones evaluadas. Estos resultados indicaron que las dimensiones estudiadas se encontraban por debajo del promedio establecido.

El objetivo de la tesis de maestría de Dávila (2020) fue determinar cómo influye la IE en el desempeño del personal administrativo en el distrito Baños del

Inca en 2018. Se utilizó una metodología no experimental y se encuestó a 52 trabajadores. El estudio fue descriptivo-correlacional. En conclusión, se encontró que, a mayor inteligencia emocional en los trabajadores, mejor es su desempeño administrativo.

La investigación como tesis de maestría de Arrieta (2021) se propuso el objetivo de analizar la asociación entre la IE y el liderazgo transformacional en la UGEL de Oxapampa, Pasco, en 2019. Se aplicó un diseño transversal, descriptivo, para 80 trabajadores (como muestra). Los resultados indicaron que, no existe una relación entre la IE y el liderazgo transformacional en este contexto específico. Sin embargo, al analizar individualmente las variables, se encontró que el 62.5% de los trabajadores percibieron una inteligencia emocional positiva, mientras que el 58.8% consideraron positivo el liderazgo transformacional. Estos resultados sugieren que el nivel de IE es clave para desarrollar el liderazgo transformacional en la GA de las organizaciones en general.

Al realizar un balance del análisis crítico de los antecedentes de investigación sobre la relación entre la GA y la IE, se pueden destacar los siguientes puntos:

Núñez (2019) halló una correlación significativa y positiva entre la IE y los compromisos de gestión educativa. También, Taipe (2018) encontró correlación positiva débil entre la IE y la gestión educativa docente en la entidad estudiada. Arrieta (2021) no halló una relación significativa entre la IE y el liderazgo transformacional en una UGEL. Pero, la mayoría de los trabajadores percibieron una IE y liderazgo transformacional positivos. Paredes (2019) halló que las dimensiones de gestión institucional tenían puntajes homogéneos, pero por debajo del promedio establecido. Los directores registraron altas puntuaciones en todas las dimensiones de la IE evaluadas.

Tenorio (2022) determinó una relación directa, moderada y significativa entre la IE del director y el desempeño docente en una red escolar en VMT. Asimismo, Álvarez et al. (2022) encontraron que la dimensión administrativa representa un riesgo mientras que la dimensión organizativa ofrece protección.

Estos factores influyen en el compromiso organizacional docente.

Pasmíño (2021) encontró una correlación significativa entre la IE y la GA en el personal de un Centro de Salud en Lima. Los resultados sugieren que una mayor IE está relacionada con una mejor GA en el contexto de la salud. En general, estos antecedentes de investigación resaltan la importancia de la IE en la GA. Los resultados sugieren que un mayor nivel de IE se relaciona positivamente con la GA, el desempeño laboral y el liderazgo transformacional.

A nivel internacional, se ha seleccionado como antecedentes del presente estudio, las siguientes investigaciones, por su relevancia al evidenciar algunas deficiencias de la GA en una organización, especialmente en una escuela. Y a su vez, son investigaciones, que fundamentan sobre una relación entre la IE y la GA.

Blaik et al (2021) desarrollaron un estudio como tesis de maestría, que se centró en cómo los líderes y gerentes escolares utilizan profesionalmente sus atributos de inteligencia emocional en escuelas públicas en Abu Dhabi, en los E. Á. U. Emplearon una metodología cualitativa, con recopilación de datos interactiva y participativa en forma de entrevistas semiestructuradas con varias categorías de directores y administradores escolares. Los hallazgos implicaron la necesidad de que los líderes y gerentes escolares desarrollen y cultiven sus atributos profesionales de inteligencia emocional, ya que muchas limitaciones y desafíos inherentes al trabajo requieren la demostración de habilidades y rasgos esenciales de inteligencia emocional.

El estudio como tesis de maestría de Supramaniam & Singaravelloo (2021) analiza el impacto de la IE en el desempeño organizacional (OP) en el sector público de Malasia. Emplearon una metodología cuantitativa. Distribuyeron una instrumentación de encuesta a 700 personas con sede en Putrajaya, dentro de cinco ministerios seleccionados, obteniendo 375 respuestas válidas. Los resultados registrados, confirman el efecto positivo significativo de la IE en OP, sugiriendo la necesidad de un aumento de la IE de los servidores públicos mediante la inclusión de indicadores y medidas de IE en las áreas de contratación, aprendizaje y desarrollo, planificación de la fuerza laboral, planificación de la

sucesión y desarrollo organizacional. La IE debe adoptarse activamente para aumentar la conciencia y la madurez, lo que permitiría a los funcionarios públicos adoptar el desafiante entorno ágil actual.

En España, el estudio doctoral de Pereda et al. (2018) se enfoca en la importancia de la IE como habilidad directiva en la Administración Local de Córdoba. Emplearon una metodología cuantitativa. El estudio se basó en un cuestionario aplicado a 362 empleados públicos de diferentes entidades municipales. El objetivo era evaluar la valoración de 22 habilidades directivas y su influencia en las variables organizacionales. Los hallazgos indicaron que la inteligencia emocional fue valorada discretamente por los empleados públicos en el contexto municipal. Esto sugiere la implementación de estrategias de formación directiva para el desarrollo de esta habilidad y promover el liderazgo entre los directivos públicos.

La tesis de maestría de Gómez et al (2021) investigó la asociación entre la IE y la empatía hacia humanos y animales. Se utilizaron escalas de evaluación para medir la IE, la empatía por los humanos y la empatía por los animales. Sus resultados revelaron relación positiva entre la empatía por los humanos y los animales. El análisis de regresión identificó que tener una mascota, la edad, el sexo y la preocupación empática humana fueron variables predictivas de la empatía por los animales. La relación entre la preocupación empática humana y la empatía por los animales fue más fuerte en aquellos participantes que tenían mascotas.

Zurita et al. (2020), en su tesis de maestría, examina el impacto del liderazgo y la inteligencia emocional en entornos educativos. Participaron 954 profesores de 137 escuelas/universidades. Emplearon una metodología cuantitativa. Utilizaron el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo y la Escala Trait Meta Mood para recopilar datos. Realizaron análisis multigrupo y ecuaciones estructurales. Los resultados revelaron que el liderazgo transformacional se basa en la estimulación intelectual en los docentes universitarios y en la motivación intrínseca en niveles educativos inferiores. El liderazgo transaccional está relacionado con la recompensa de contingencia en la educación no universitaria

y con la excepción pasiva en los docentes universitarios. Se halló relación positiva entre la IE y el liderazgo transformacional en profesores no universitarios, lo que destaca la importancia de comprender y manejar las emociones para ser líderes efectivos. El liderazgo transaccional mostró una relación negativa con algunas dimensiones de la IE debido a la importancia del poder en esta área.

En Portugal, en la tesis de maestría de Valente et al (2019), se analiza la influencia de la IE de los docentes en la gestión disciplinar en un aula. Emplearon una metodología cuantitativa. Su muestra fue de 559 docentes de educación básica y media. Se han utilizado como instrumentos un cuestionario y una escala. Sus resultados revelan que los docentes que poseen más habilidad para batallar con la emoción, muestran un mayor manejo de la disciplina en el aula. Casi todas las relaciones son significativas en el modelo.

En Reino Unido, el propósito de la tesis de maestría de Gómez et al (2022) es explorar la literatura sobre inteligencia emocional relacionada con el liderazgo escolar usando las pautas PRISMA. Emplearon una metodología cualitativa. Los autores buscaron en las bases de datos electrónicas de Eric Education, PsycINFO, Scopus y Psychology Database para encontrar artículos relevantes. Utilizaron criterios de búsqueda para identificar un total de 110 referencias. Utilizando rigurosos métodos de selección, se revisaron sistemáticamente 35 artículos. Los resultados revelaron que la IE es crucial para un liderazgo efectivo y que las competencias más utilizadas son la autogestión, la autoconciencia y la empatía. Estos hallazgos pueden ayudar a informar el diseño de programas previos al servicio exitosos para aspirantes a líderes y programas en servicio para directores de escuelas.

En Ecuador, Boloña y Segura (2017), en su tesis de maestría, analizaron la asociación entre la IE y la calidad de la GA en una entidad escolar en Guayaquil. Emplearon una metodología cuantitativa. Encuestaron a todos los docentes y directivos para recabar la data y analizaron la relación entre diferentes componentes de ambas variables. Los resultados indican que la empatía, la asertividad y el pensamiento positivo tienen una correlación positiva en la calidad de la GA y el progreso escolar del establecimiento escolar. Por lo que, una mayor

inteligencia emocional de directivos y docentes, contribuye a una mejor gestión administrativa.

En Colombia, la tesis de maestría de Duque et al. (2017) analizó la asociación entre la IE y las competencias de trabajo en maestros con experiencia en tareas administrativas. Emplearon una metodología cuantitativa. Utilizaron dos cuestionarios con un total de 59 ítems para evaluar la IE y 15 ítems para evaluar capacidades laborales. La muestra incluyó a 122 maestros. Sus resultados evidenciaron que la IE tiene relación positiva en las competencias laborales de los maestros. Entre las características de la IE que se encontraron comunes en los maestros con mejores competencias laborales se destacaron el reconocimiento emocional, el trabajo en equipo, la habilidad para comunicarse de forma efectiva, la percepción y la capacidad para negociar. Los resultados sugieren que la IE puede ser una herramienta clave para desarrollar competencias laborales efectivas en el plano educativo y administrativo en Colombia. Es importante destacar que, estos hallazgos pueden tener implicaciones más amplias en otros contextos laborales y en la formación de los trabajadores en IE, en la mejora del rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Haciendo un balance del análisis crítico de los antecedentes de investigación asociados con la relación entre la IE y la GA, se puede enfatizar los siguientes puntos: El estudio de Blaik et al. (2021) resalta la importancia de que los líderes y gerentes escolares desarrollen y cultiven sus atributos profesionales de IE. Los hallazgos sugieren que, la demostración de habilidades y rasgos esenciales de IE son necesarias debido a las limitaciones y desafíos inherentes al trabajo.

La investigación de Supramaniam & Singaravelloo (2021) muestra el impacto positivo de la IE en el desempeño organizacional en el sector público de Malasia. Los resultados sugieren la necesidad de aumentar la inteligencia emocional de los servidores públicos a través de la inclusión de indicadores y medidas de IE en diversas áreas de gestión. Asimismo, el estudio de Pereda et al. (2018) resalta la importancia de la IE como habilidad directiva en la Administración Local de Córdoba, España. Los resultados indican que la IE fue

valorada discretamente por los empleados públicos en el contexto municipal, lo que sugiere la necesidad de estrategias de formación directiva para desarrollar esta habilidad. Asimismo, en el estudio de Gómez et al. (2021), los hallazgos revelan que la IE se asocia positivamente con la empatía por los humanos.

Boloña y Segura (2017) en Ecuador, encontraron correlación positiva entre la empatía, la asertividad y el pensamiento positivo con la calidad de la GA y el proceso educativo. Esto sugiere que una mayor IE de los directivos y docentes contribuye a una mejor gestión administrativa. En esa línea, Duque et al. (2017) en Colombia, encontraron relación positiva entre la IE y las competencias laborales de los maestros. Las características de la IE comunes en los maestros con mejores competencias laborales incluían el reconocimiento emocional, la percepción y la capacidad para negociar.

En resumen, estos antecedentes de investigación resaltan la importancia de la IE en la GA y su impacto en diferentes contextos, como el ámbito educativo en general. La regulación emocional, la empatía, la asertividad y el pensamiento positivo son algunos de los componentes de la IE que se relacionan positivamente con la calidad de la GA y las competencias laborales. Estos hallazgos sugieren que la IE puede ser una herramienta importante para desarrollar competencias laborales efectivas en lo educativo y administrativo, y pueden contribuir al rendimiento y la satisfacción del personal.

Con relación a las teorías sobre la variable: IE, los fundamentos teóricos del presente estudio se enfocan en los modelos de IE y su aplicación en el ámbito académico. Los modelos mixtos y de habilidad son dos categorías comunes de los modelos de IE. El modelo mixto incluye aspectos de la personalidad, habilidades emocionales, motivación y habilidades de pensamiento. Por otro lado, el modelo de habilidad considera la IE como una inteligencia original adaptable con las emociones y su uso en la resolución de problemas y adaptación al entorno (Chamarro & Oberst, 2004; Mayer et al, 1999; Boyatzis et al, 2000).

Según Arce (2022), al analizar la inteligencia, observa que se intenta explicar la naturaleza humana a partir de su desempeño real, relacionado con los

procesos internos del individuo. Un aspecto interesante de las investigaciones sobre la inteligencia es que, a medida que las concepciones de la misma han evolucionado, ha surgido y prevalecido la necesidad de medirla más que validar las teorías subyacentes, lo que ha resultado en una mayor cantidad de investigaciones centradas en la instrumentación de su medición en lugar de la conceptualización en sí. De acuerdo con Arce (2022), las emociones son estados afectivos que una persona experimenta como una respuesta subjetiva al entorno, caracterizados por cambios orgánicos innatos, con influjo de la experiencia, los sentimientos, las ideas o los recuerdos, y que pueden manifestarse a través de gestos, actitudes, alegría, risas, llanto, entre otros.

Según Mayer, la IE es una habilidad mental que implica procesar información emocional y vincular las emociones y el razonamiento para lograr un pensamiento y vivir emocionalmente efectivos. Su modelo se basa en cuatro habilidades primordiales: reconocimiento de emociones, generación de emociones, comprensión emocional y regulación emocional (Mayer, 2004). Las investigaciones indican que la IE es una habilidad mental especial y no una dimensión de la personalidad. Su definición precisa puede ser difícil, pero se dispone de herramientas de medición con evidencia de validez. En el contexto académico, tanto los estudiantes como los profesores pueden beneficiarse de la aplicación de habilidades emocionales en la mejora del rendimiento escolar y el bienestar emocional (Chamarro & Oberst, 2004).

Los modelos teóricos de la IE han surgido como una forma de comprender y conceptualizar la capacidad humana para identificar, comprender y gestionar las emociones, tanto en sí mismas como en los demás. Estos modelos ofrecen marcos conceptuales que ayudan a desglosar y estudiar los diferentes aspectos y componentes de la IE. Algunos de los modelos más conocidos incluyen el modelo de Salovey y Mayer, que se centra en las habilidades básicas de percibir, utilizar, comprender y manejar las emociones (Mayer, et al., 1999); el modelo mixto de Goleman, que incorpora elementos de la IE interpersonal e intrapersonal; y el modelo de competencias de Bar-On, que se enfoca en las habilidades socioemocionales vitales para el éxito en la vida cotidiana (Goleman, 2010). Estos modelos teóricos han contribuido a la investigación y aplicación práctica de la IE

en diversos campos, como la educación, la salud psicológica y el liderazgo.

Según Mayer et al (1999), la IE es la capacidad humana para identificar, comprender, regular y expresar emociones, tanto propias como ajenas, de manera efectiva. Esta habilidad se considera esencial para tener relaciones interpersonales satisfactorias y para el bienestar emocional en general. Los autores proponen 4 componentes de la IE: percepción, asimilación, comprensión y regulación emocional (Mayer et al, 1999): Percepción emocional: habilidad para identificar y reconocer las emociones propias y de los demás, así como las señales no verbales que indican estas emociones (Fernández & Extremera, 2005); Asimilación emocional: habilidad para utilizar las emociones de manera efectiva en lo cognitivo y en la toma de decisiones (Cano & Zea, 2019); Comprensión emocional: habilidad para comprender las complejidades de las emociones, como las combinaciones de diferentes emociones, las causas y consecuencias de las emociones, entre otros aspectos; Regulación emocional: habilidad para manejar las emociones propias y de los demás, para promover emociones positivas y reducir las emociones negativas (Garrido, 2006).

Además de estos cuatro componentes, Goleman ha identificado cinco habilidades emocionales y sociales básicas que son importantes para el desempeño en el ámbito laboral: conciencia de sí mismo, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Estas habilidades son complementarias a las ramas de la IE, y se enfocan en la aplicación práctica de la misma en el trabajo y en las relaciones sociales (Goleman, 2010).

La definición de conciencia de sí mismo según Goleman (2010) es bastante precisa. La conciencia de sí mismo significa la capacidad de un individuo para reconocer y comprender sus propias emociones, pensamientos y motivaciones en un momento determinado. Esto implica estar atento y ser consciente de lo que está sucediendo dentro de uno mismo en términos emocionales y psicológicos (Goleman, 2010). La conciencia de sí mismo es un componente importante de la IE y es esencial para tomar decisiones efectivas y adaptativas. Cuando somos conscientes de nuestras emociones y pensamientos, somos más capaces de comprender nuestras motivaciones y necesidades, lo que nos permite tomar decisiones informadas y tomar medidas para satisfacer esas necesidades de

manera saludable (Goleman, 2010). La conciencia de sí mismo implica tener un conocimiento profundo de las propias fortalezas, debilidades, valores, creencias y motivaciones. Este autoconocimiento es fundamental en la gestión administrativa, ya que permite a los líderes comprender sus propias habilidades y limitaciones, y utilizar esta información para tomar decisiones más efectivas. Además, el autoconocimiento facilita la identificación de áreas de mejora y el desarrollo personal y profesional (Goleman, 2010).

Además, la conciencia de sí mismo nos permite ser más conscientes de cómo nuestras emociones y pensamientos pueden afectar nuestras relaciones interpersonales y nuestro comportamiento en situaciones sociales. Al ser más conscientes de nuestras propias emociones y comportamientos, somos más capaces de regularlos y manejarlos de manera efectiva, lo que nos permite interactuar mejor con los demás y construir relaciones más saludables y satisfactorias (Goleman, 2010). La autorregulación es fundamental en la GA, ya que influye en el control emocional, la toma de decisiones efectivas, la gestión del tiempo y la productividad, la adaptabilidad y resiliencia, y la construcción de relaciones efectivas. Desarrollar y fortalecer la capacidad de autorregularse puede mejorar significativamente las habilidades de liderazgo y gestión, y contribuir al éxito de la organización (Goleman, 2010).

La autorregulación se refiere a la habilidad para controlar sus propias emociones, pensamientos y comportamientos orientados a metas y objetivos a largo plazo. Esta habilidad también incluye la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes y de recuperarse de situaciones estresantes o adversas (Goleman, 2010). Según Goleman, la autorregulación es una habilidad clave dentro de la IE, ya que permite a las personas tomar decisiones informadas, manejar el estrés y mantener relaciones saludables con los demás. La autorregulación también implica el autocontrol y la capacidad para postergar la gratificación, lo que puede ser fundamental para alcanzar objetivos a largo plazo (Goleman, 2010).

Goleman destaca la importancia de la motivación como un componente clave de la IE. Goleman señala que la motivación es la capacidad de movilizar energía y recursos para lograr un objetivo, incluso en situaciones adversas. También destaca que la motivación se relaciona con el optimismo, la resiliencia y

la perseverancia, que son habilidades importantes para alcanzar metas a largo plazo. Según Goleman, la motivación es un motor que impulsa a las personas lograr el éxito (Goleman, 2018). La motivación desempeña un papel crucial en la gestión administrativa. Al fomentar la motivación de los empleados, los líderes pueden impulsar el desempeño, así como mejorar el clima laboral. Al utilizar estrategias efectivas de motivación, los líderes pueden contribuir al éxito y crecimiento de la organización (Goleman, 2010).

La empatía implica las capacidades de comprender y compartir los sentimientos ajenos, lo que permite conectar con ellos a un nivel más profundo y establecer relaciones más significativas y satisfactorias. También nos permite ser más compasivos y comprensivos hacia los demás, lo que a su vez puede aumentar nuestra capacidad de cooperar y colaborar con ellos. Según Goleman, la empatía es una habilidad clave en la IE y es especialmente importante para los líderes y aquellos en posiciones de autoridad que necesitan entender y responder a las necesidades de los demás (Goleman, 2018). La empatía desempeña un papel fundamental en la gestión administrativa. Al mostrar empatía hacia los empleados, los líderes pueden construir relaciones sólidas, resolver conflictos de manera efectiva, motivar a los empleados y gestionar el cambio de manera más exitosa. La empatía se puede desarrollar y cultivar, y su aplicación en la gestión administrativa puede influir significativamente en el rendimiento y bienestar de los empleados, así como en el éxito de la organización (Goleman, 2018).

Gil (2020) afirma que, las habilidades sociales implican una variedad de habilidades para interactuar efectiva y satisfactoriamente con los demás en una variedad de situaciones sociales. Estas habilidades significan ser capaces de comunicarse efectivamente, ser empáticos, resolver conflictos, tomar de decisiones, negociar y cooperar. Cuando se manejan adecuadamente, estas habilidades pueden ayudar a las personas a construir relaciones más fuertes y satisfactorias, tanto en su vida personal como profesional. Las habilidades sociales también pueden ser fundamentales para el liderazgo, la persuasión y la resolución de problemas en un entorno de trabajo. Las habilidades sociales son fundamentales en la gestión administrativa. Al poseer habilidades sociales sólidas, los líderes pueden comunicarse efectivamente, construir relaciones sólidas, ejercer un liderazgo efectivo y resolver conflictos de manera constructiva.

Estas habilidades contribuyen a un clima de trabajo favorable, promueven habilidades para trabajar en equipo y la colaboración, y mejoran la productividad y el rendimiento general de la organización. (Gil , 2020).

Con respecto a la variable GA, la teoría de la administración científica es uno de los enfoques conceptuales importantes en la GA, desarrollada por F. Taylor a inicios del S. XX. Esta teoría se centra en aplicar el método científico buscando optimizar la eficiencia y la productividad en las organizaciones (Chiavenato, 2011). Según la administración científica, los gerentes deben analizar y diseñar cuidadosamente los procesos de trabajo, establecer estándares de desempeño y utilizar incentivos para motivar a los empleados a alcanzar esos estándares. También se enfoca en la especialización y la división del trabajo, asignando tareas específicas a los empleados según sus habilidades y capacitándolos para realizar esas tareas de la manera más eficiente posible (Chiavenato, 2011).

Este enfoque busca eliminar el desperdicio y mejorar la eficiencia a través de la estandarización de métodos y procedimientos. Se basa en el estudio y la medición de los tiempos y movimientos de los empleados, con el objetivo de identificar las mejores formas de realizar una tarea y establecer métodos óptimos de trabajo (Chiavenato, 2011).

Esta teoría ha influido predominantemente en el desarrollo de la GA, y ha sido aplicada en una diversidad de organizaciones. Aunque ha sido criticada por su enfoque en la eficiencia y su énfasis en el control de los empleados, sigue siendo relevante en la actualidad y ha sentado las bases para otras teorías y enfoques de gestión (Chiavenato, 2011).

Ramírez et al (2017) sostienen que, la GA es un sistema de procesos y actividades que se producen en una organización para lograr sus objetivos y metas. La planificación, organización, dirección, coordinación e control son elementos fundamentales de la gestión administrativa y están interrelacionados entre sí (Ramírez et al, 2017).

La GA se puede dividir en cuatro funciones principales según Chiavenato: planificación, organización, dirección y control. Cada una de estas funciones cumple una tarea específica y se interrelacionan para el logro de objetivos

(Chiavenato, 2011).

La planificación implica definir los objetivos a largo y corto plazo, establecer estrategias y planificar la asignación de recursos necesarios para alcanzar estos objetivos. Esta función también implica la evaluación y selección de las mejores alternativas de acción para lograr objetivos (Contreras, 2011).

La organización se refiere a la estructuración de la empresa y la distribución de responsabilidades y tareas entre los miembros del equipo. Esto incluye la definición de puestos de trabajo, selección y contratación de personas, la definición de responsabilidades y la asignación de recursos (Contreras, 2011).

La dirección se refiere a la motivación, liderazgo y dirección de los miembros del equipo para el logro de los objetivos de la organización. Esto incluye la definición de políticas y la comunicación efectiva (Contreras, 2011).

El control implica la supervisión del desempeño de la entidad, la evaluación de resultados y la implementación de medidas correctivas. Esta función es importante para garantizar que se alcancen las metas y de que la organización está funcionando de manera efectiva (Contreras, 2011).

Cada una de estas funciones es importante para el éxito de la GA y se deben interrelacionar y coordinar sistemáticamente.

La GA en una institución educativa implica el desarrollo de funciones como la planificación, organización, dirección y control. Estas funciones están relacionadas con la administración de recursos financieros, humanos y materiales, así como con el desempeño del personal de la institución (Tamariz, 2013).

La gestión educativa se considera un proceso que incluye diversas funciones administrativas.

La planificación consiste en prever las situaciones educativas a corto, mediano y largo plazo (Tamariz, 2013). La planificación de la GA se relaciona con la inteligencia emocional al requerir una gestión adecuada de las emociones propias y de los demás, promoviendo una toma de decisiones más consciente, una comunicación efectiva y un trabajo en equipo más armonioso (Goleman, 2018).

La planificación es un proceso crucial en la gestión administrativa que implica establecer metas, definir estrategias y desarrollar un plan de acción para alcanzar esos objetivos. La inteligencia emocional, por otro lado, permite comprender y gestionar las emociones propias y ajenas de manera efectiva. La IE puede tener una influencia significativa en el proceso de planeación y en su ejecución. Aquí hay algunas formas en las que se relacionan: Autoconciencia emocional: La IE incluye el ser consciente de las propias emociones y cómo afectan lo cognitivo y conductual. En el ámbito de la planeación, la autoconciencia emocional puede permitir a los administradores identificar y evaluar cómo sus emociones pueden influir en la toma de decisiones. Pueden reconocer cómo las emociones positivas o negativas pueden sesgar su pensamiento y ajustar su enfoque de acuerdo con esa conciencia emocional (Goleman, 2018); Toma de decisiones: La planeación implica tomar decisiones estratégicas. Al comprender y gestionar las propias emociones, los administradores pueden evitar decisiones impulsivas basadas únicamente en emociones momentáneas y considerar cuidadosamente el impacto emocional de sus decisiones en los demás (Goleman, 2018); Gestión de las emociones de los demás: Los administradores con IE también pueden ser sensibles a las emociones de los demás y considerar cómo estas emociones pueden influir en la implementación del plan. Pueden adaptar su enfoque de comunicación y liderazgo para motivar y apoyar a su equipo, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y productivo (Goleman, 2018); Adaptabilidad y flexibilidad: La inteligencia emocional permite a los administradores adaptarse a los cambios y desafíos que surgen durante el proceso de planeación. Pueden reconocer y gestionar las emociones negativas asociadas con la incertidumbre y la resistencia al cambio, lo que les permite ajustar y modificar el plan según sea necesario sin perder de vista los objetivos a largo plazo (Goleman, 2018).

La organización determina el trabajo de los diferentes agentes educativos y el uso de recursos vitales para lograr objetivos educativos (Tamariz, 2013). La organización se relaciona con la IE al permitir a los líderes y administradores gestionar sus emociones, comprender y reaccionar a las emociones ajenas, fomentar un clima laboral positivo y tomar decisiones informadas y equilibradas. Esto contribuye a una organización administrativa efectiva y a un ambiente de trabajo saludable y productivo (Goleman, 2018). Se relaciona estrechamente con

la IE de varias formas: Gestión de equipos: La IE puede cumplir un rol clave en la organización de la GA, especialmente en la gestión de equipos de trabajo. Los líderes con IE son capaces de comprender las emociones y necesidades de los miembros del equipo, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Pueden identificar y abordar posibles conflictos emocionales, fomentando la comunicación y la cooperación en equipo (Goleman, 2018); Comunicación efectiva: La IE permite a los administradores comunicarse de manera efectiva con los miembros de la organización. Pueden adaptar su comunicación según las necesidades emocionales de los empleados, utilizando un tono y lenguaje apropiados para transmitir mensajes de manera clara y respetuosa. La comunicación efectiva contribuye a una mejor organización y coordinación de las actividades administrativas (Goleman, 2018); Toma de decisiones: La IE también afecta la toma de decisiones en la GA. Los líderes con inteligencia emocional pueden considerar no solo los aspectos racionales y objetivos de una decisión, sino también las implicaciones emocionales que puede tener en los empleados y la organización en general (Goleman, 2018); Gestión del cambio: La organización de la gestión administrativa a menudo implica implementar cambios en la organización. La IE es crucial para gestionar el cambio de manera exitosa. Los líderes con inteligencia emocional pueden comprender y abordar las emociones y resistencias asociadas con el cambio, comunicar de manera efectiva los beneficios y las razones detrás del cambio, y brindar apoyo emocional a los empleados durante la transición (Goleman, 2018).

La dirección implica que la institución funcione en su totalidad y que el gerente educativo delegue funciones y responsabilidades. La coordinación busca establecer y mantener relaciones armoniosas entre los miembros de la institución. La ejecución implica llevar a cabo lo planificado según la calendarización establecida (Tamariz, 2013). La relación entre la dirección de la GA y la IE se basa en la capacidad de los líderes y gerentes para conducir sus propias emociones y las ajenas. Esta relación permite que, los líderes gestionen sus emociones y las de los demás y la motivación del personal. Esto contribuye a un liderazgo más efectivo, una gestión de equipos exitosa y un entorno de trabajo saludable y productivo (Goleman, 2018).

La dirección de la GA se refiere al liderazgo y supervisión de las actividades

y recursos para lograr los objetivos de una organización. Se relaciona estrechamente con la IE de varias formas: Liderazgo emocionalmente inteligente: La dirección de la gestión administrativa eficaz requiere un liderazgo emocionalmente inteligente. Los líderes con IE pueden adaptar su estilo de liderazgo según las necesidades emocionales de los empleados, brindar apoyo y empatía, y establecer relaciones positivas basadas en la confianza y el respeto (Goleman, 2018); Influencia y motivación: La dirección es influir y motivar a empleados para lograr los objetivos organizacionales. La IE permite a los líderes comunicarse de manera clara y persuasiva, inspirar confianza y generar un sentido de propósito y compromiso en los empleados (Goleman, 2018); Gestión del estrés y resiliencia: La dirección de la GA conlleva desafíos y presiones, y es importante que los líderes sean capaces de gestionar el estrés de manera efectiva y mantener la resiliencia. La IE ayuda a los líderes a reconocer y gestionar sus propias emociones relacionadas con el estrés, lo que les permite tomar decisiones informadas y mantener una actitud positiva ante las dificultades. Además, los líderes emocionalmente inteligentes pueden brindar apoyo emocional a los empleados y ayudarles a desarrollar resiliencia en momentos de cambio o adversidad (Goleman, 2018); Construcción de relaciones efectivas: La dirección de la GA implica interactuar y construir relaciones con diferentes partes interesadas, tanto internas como externas a la organización. La IE facilita la construcción de relaciones efectivas al permitir a los líderes comprender y responder adecuadamente a las emociones y necesidades de los demás. Pueden establecer una comunicación clara y empática, resolver conflictos de manera constructiva. (Goleman, 2018).

El control implica evaluar lo planificado, realizar ajustes y tomar en cuenta los aspectos destacados para futuras ocasiones. (Tamariz, 2013). La relación entre el control de la GA y la IE se basa en la capacidad de los líderes y administradores para gestionar sus emociones y las de los demás al evaluar el rendimiento, realizar ajustes y tomar decisiones informadas. El control puede llevar consigo altos niveles de presión y estrés. La IE permite a los líderes gestionar sus propias emociones en situaciones de presión y mantener la calma para tomar decisiones efectivas. Además, pueden reconocer y apoyar emocionalmente a los empleados que puedan estar experimentando estrés debido al control y ofrecerles el apoyo necesario (Goleman, 2018).

El control de la GA se refiere al seguimiento y evaluación de las actividades y procesos para asegurar el logro de los objetivos establecidos. Se relaciona estrechamente con la IE de varias formas: Autocontrol emocional: El control de la GA implica la capacidad de conservar la calma y la objetividad en situaciones desafiantes o estresantes. La IE proporciona a los administradores capacidad para reconocer y gestionar sus propias emociones en momentos de presión. Pueden mantener el autocontrol emocional y tomar decisiones racionales y equilibradas en lugar de reaccionar impulsivamente ante situaciones difíciles (Goleman, 2018); Toma de decisiones basada en la información emocional: La IE permite a los administradores tener en cuenta las emociones y sentimientos de los empleados al evaluar el desempeño y tomar decisiones de control. Pueden ser conscientes de cómo las emociones influyen en la motivación y rendimiento de los trabajadores, lo que les permite adaptar sus enfoques de control para abordar las necesidades emocionales y mejorar los resultados (Goleman, 2018); Comunicación efectiva y retroalimentación constructiva: El control de la GA requiere una comunicación efectiva y una retroalimentación constructiva. La IE puede proporcionar retroalimentación constructiva que equilibre la lógica y la sensibilidad emocional, lo que facilita el desarrollo de los trabajadores (Goleman, 2018); Manejo de conflictos y resolución de problemas: El control de la GA puede implicar resolución de conflictos y de problemas en la organización. La IE ayuda a los administradores a comprender las emociones y perspectivas de las diferentes partes involucradas en un conflicto. Pueden manejar los conflictos de manera equilibrada y respetuosa, buscando soluciones que satisfagan las necesidades emocionales de todos los involucrados y promoviendo la cooperación y el entendimiento mutuo (Goleman, 2018).

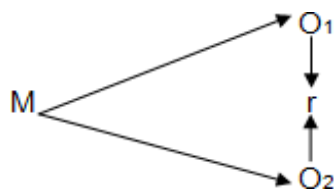
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández et al (2014) sostienen que, una investigación de perspectiva cuantitativa, se caracteriza por gestionar numéricamente los datos de las variables de manera ordenada. Además, es una investigación básica que se orienta a ampliar el conocimiento científico basándose en la realidad y aprovechando la información recopilada para generar nuevos conocimientos. En este caso, se recopila información sobre una situación problemática con el fin de mejorar la labor científica. En cuanto al alcance de la investigación, se trata de un estudio correlacional. Esto implica que se analiza la relación o correlación entre dos o más variables, sin establecer una relación causal entre ellas. El propósito de este tipo de estudio es determinar si existe una relación estadística entre las variables analizadas, pero no permite identificar directamente cuál variable está influyendo en la otra.

Según indican estos autores, el diseño de investigación es transversal, correlacional. Este tipo de diseño no hace manipulación, ni control de ninguna variable, simplemente recopila información en un momento específico, por lo que es un diseño transversal; con la cual los investigadores pueden asociar dos o más variables, por lo que es descriptivo correlacional.

Esquema del presente diseño:



Donde:

M : Representa la muestra: 100 docentes (nombrados y contratados) de la institución educativa Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2023.

O₁: Representa: Gestión administrativa.

O₂: Representa: Inteligencia emocional.

r: Representa la relación entre ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable asociada: Gestión administrativa

Definición conceptual. La GA implica el proceso de planificar y ejecutar una serie de procesos en colaboración con grupos y equipos de trabajo, para lograr los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2011).

Definición operacional. La GA fue medida con un cuestionario de 30 ítems de preguntas, con cinco escalas de valoración para las dimensiones: Planeación, Organización, Dirección y Control.

Variable de interés: Inteligencia emocional

Definición conceptual

La IE es la capacidad de reconocer y comprender tanto nuestros propios sentimientos como los de otras personas, con el propósito de mantener una motivación adecuada y cultivar relaciones interpersonales positivas tanto en nuestro entorno como en relación a nosotros mismos (Goleman, 2018).

Definición operacional

La IE fue medida con un cuestionario de 24 ítems de preguntas, para cinco escalas de valoración de las dimensiones: Conciencia de sí mismo, Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades sociales.

Operacionalización de las variables (Ver anexo 01).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población. De acuerdo con Hernández et al (2014), se refiere al conjunto de individuos u objetos con características comunes y que serán relevantes para la investigación. En este estudio específico, la población consistió en un total de 112 docentes, tanto aquellos que tienen nombramientos como aquellos que están contratados en la institución educativa en estudio, 2023.

Tabla 1:

Distribución de la población docente de la institución educativa en estudio, según grupo etario y sexo.

Grupo etario	Sexo		Total
	H	M	
25 - 35	1	12	13
36 – 45	11	19	30
46 - 55	15	28	43
> 56	8	18	26
Total	35	77	N=112

Fuente. CAP de la institución educativa en estudio, 2023.

Criterio de inclusión: Docentes nombrados y contratados de la entidad educativa en estudio.

Criterio de exclusión: Establece que se excluyeron del estudio las personas que sean menores de 25 años y mayores de 65 años de edad. Es decir, solo se consideraron para la investigación aquellas personas que estén dentro del rango etario comprendido entre 25 y 65 años de edad, de la entidad educativa en estudio.

Muestra. La muestra es censal (Hernández et al, 2014), por lo que, se estudiará a todos los (100) docentes de la institución educativa referida.

Muestreo. No aplica ya que es una muestra censal (Hernández et al, 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Se aplicó la técnica encuesta para ambas variables, la cual se aplica para recopilar datos y obtener información de una muestra de individuos o grupos, formulando un conjunto de preguntas estructuradas y estandarizadas a las personas, quienes proporcionan sus respuestas según las opciones ofrecidas (Hernández et al, 2014).

Instrumentos: Se utilizó el cuestionario para ambas variables. Un cuestionario es un instrumento específico utilizado en una encuesta para recopilar información. Es un conjunto de preguntas que se diseñan para obtener respuestas relevantes y específicas sobre un tema particular. El cuestionario puede contener diferentes tipos de ítems, como de opción múltiple, de respuesta abierta o de escala de valoración. El objetivo del cuestionario es recopilar datos y opiniones de los participantes para su posterior análisis (Hernández et al, 2014).

Cuestionario “Inteligencia emocional docente”. Instrumento adoptado por la investigadora, Br. Margarita Yudit Ponte Domínguez, del cuestionario propuesto por Goleman (2010), el cual está estructurado en cinco dimensiones: Conciencia de sí mismo, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales; y consta de 24 ítems de respuesta múltiple de 5 niveles: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, más o menos de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

El cuestionario “Gestión Administrativa”. Instrumento que ha sido adaptado por la investigadora, Br. Margarita Yudit Ponte Domínguez , del cuestionario propuesto por Alvarado (2013) y adaptado y validado por Arregui (2019). El instrumento está estructurado en cuatro dimensiones: Planeación, organización, dirección y control; y consta de 30 ítems de respuesta múltiple de 5 niveles similares al anterior cuestionario.

Validez y confiabilidad de los instrumentos:

Validez de contenido hace referencia a la medida en que un instrumento realmente mide o evalúa de manera precisa y adecuada la variable o constructo

que se pretende medir. Es decir, la validez se refiere a si el instrumento es válido para medir lo que se propone medir (Hernández et al, 2014).

La validación por jueces expertos es una técnica comúnmente utilizada en la evaluación de la validez de contenido de un instrumento. Los expertos analizan y evalúan la congruencia y relevancia de los ítems en relación con el constructo que se pretende medir, así como la claridad y comprensión de las instrucciones y escalas de respuesta. Su juicio y retroalimentación son fundamentales para asegurar que el instrumento goce de validez y esté adecuadamente diseñado para medir la variable de interés. La validez de los instrumentos fue registrada por jueces expertos, quienes evaluaron y juzgaron el criterio de pertinencia, relevancia y claridad de los ítems o preguntas incluidas en los cuestionarios (Hernández et al, 2014). Los tres jueces expertos están bien calificados, siendo catedráticos de la UCV. Como evidencia de lo declarado, los certificados de validación se consignan en Anexo 03.

Por lo tanto, al validar los instrumentos con jueces expertos, se busca garantizar la validez de los mismos y asegurar que midan de manera adecuada los aspectos que se desea evaluar en la población de estudio. Esto fortalece la confianza en dichos instrumentos (Hernández et al, 2014).

La validez de constructo es un concepto fundamental en la evaluación de instrumentos de medición, como cuestionarios, escalas y pruebas. La validación del constructo es aquella que se realiza al instrumento en función que éste debe explicar el modelo teórico empírico que subyace a la variable de interés. Se refiere a la medida en que un instrumento mide con precisión el concepto teórico o constructo que se supone que debe medir. En otras palabras, la validez de constructo se centra en determinar si un instrumento realmente mide lo que se pretende medir y si está diseñado para evaluar el concepto teórico o abstracto que se encuentra detrás de las preguntas o ítems del instrumento (Hernández et al, 2014).

En el proceso de evaluación de la validez de constructo del instrumento "Gestión administrativa", se determinó la validez de constructo con un índice de Kappa de Fleiss de 0.70. mediante Juicio de Expertos para el instrumento mencionado utilizando Excel y Real Statistic (Ver en anexo 3).

Índice de Kappa de Fleiss: El índice de Kappa de Fleiss es una medida

estadística utilizada para evaluar la concordancia o acuerdo entre múltiples jueces o evaluadores en relación con una variable categórica (Hernández et al, 2014). En este contexto, se utilizó para evaluar el grado de acuerdo entre expertos en la evaluación de la validez de constructo del instrumento "Gestión administrativa". El valor de 0.70 indica un nivel de acuerdo sustancial entre los expertos.

En el proceso de evaluación de la validez de constructo del instrumento "Gestión administrativa" mediante el uso de juicio de expertos y cálculos estadísticos, se determinó que existe un nivel de acuerdo sustancial entre los expertos en la evaluación de la validez de constructo de dicho instrumento.

En el proceso de evaluación de la validez de constructo del instrumento "Inteligencia emocional", se determinó un índice de Kappa de Fleiss de 0.84 mediante Juicio de Expertos para el instrumento referido, utilizando Excel y Real Statistic (Ver en anexo 3). En ese sentido, el valor de 0.84 indica un nivel de acuerdo casi perfecto entre los expertos.

Confiabilidad es la consistencia y estabilidad de las mediciones realizadas con un instrumento o método de investigación (Hernández et al, 2014). Al aplicar los cuestionarios a un grupo reducido de personas, se busca determinar si los ítems del cuestionario son representativos y capturan adecuadamente las características de la población de la cual se seleccionaron. Si los resultados de la prueba piloto muestran una concordancia entre las respuestas de los participantes y las expectativas teóricas, se puede inferir que los cuestionarios son confiables (Hernández et al, 2014).

En ese sentido, se está haciendo referencia a la expectativa de que los cuestionarios, al ser confiables, proporcionarán mediciones consistentes y estables a lo largo del tiempo y en diferentes muestras de la población. Los instrumentos del presente estudio fueron evaluados para demostrar su confiabilidad en la medición de las dos variables. Se aplicaron a 15 docentes de la Institución Educativa Eleazar Guzmán Barrón, 88013, de La Victoria, Chimbote. Según indica Hernández et al, (2014), un instrumento debe tener un coeficiente mayor a 0,70 para ser confiable. En ese sentido, como resultados se obtuvo un coeficiente de 0,928 para la variable GA, según el alfa de Cronbach. Esto significa que el cuestionario es muy confiable. También, se obtuvo un coeficiente de 0.883 con el alfa de Cronbach para la variable IE. Esto significa que el instrumento es confiable

para medir dicha variable en la institución educativa de interés (Anexo 04).

3.5. Procedimientos

En los procedimientos, para establecer la confiabilidad de los dos cuestionarios, se determinó la población y se validó la muestra utilizando un muestreo probabilístico y calculando el tamaño de la muestra con una fórmula específica. Previamente se adaptaron y validaron dos cuestionarios utilizando el juicio de tres expertos, y se elaboraron en formato de formulario Google. Se obtuvo el permiso de la entidad educativa Guzmán Barrón de La Victoria, Chimbote; para recopilar datos a través de encuestas. Con esa antesala, se inició concienciando sobre la importancia del presente estudio a los 15 docentes colaboradores de la entidad mencionada, para luego, realizar la prueba piloto con ellos obteniendo altos niveles de confiabilidad en ambos instrumentos.

Luego, se administró los instrumentos a la muestra de estudio, siguiendo el procedimiento anterior, con la excepción y aclaración que se aplicaron los instrumentos a la muestra censal conformada por 112 docentes de la institución de estudio, Chimbote. Se utilizó los softwares SPSS V.25 y Excel 2021 para realizar las estadísticas descriptivas.

Prueba de Normalidad

Se realizó las pruebas de Kolmogórov-Smirnov para conocer si las variables siguen o no una distribución normal. Esto ayudó a decidir el tipo de pruebas estadísticas a utilizar en el análisis.

Estadística inferencial

Por último, se aplicó estadística inferencial para contrastar las hipótesis y culminar, exponiendo los resultados obtenidos.

3.6. Métodos de análisis de datos

En cuanto a este aspecto, se usó el formato de Excel 2021 para recopilar y organizar la información obtenida con los instrumentos. Luego, se procesó datos utilizando el SPSS v. 25. Los datos se presentaron como estadísticos descriptivos empleando tablas de frecuencias y estadígrafos descriptivos básicos (media aritmética, moda, mediana, varianza, desviación estándar, rango, coeficiente de variabilidad), medidas de posición: Cuartiles, simetría, curtosis; considerando los objetivos establecidos y con estadísticos de inferencia, se contrastaron las hipótesis, exponiendo los resultados.

Para el análisis de niveles de la GA, se trabajó el siguiente baremo de rango de puntuaciones y sus niveles respectivos.

Tabla 2:

Baremo de rango de puntuaciones y los niveles respectivos de la GA.

Dimensiones	Niveles		
	Deficiente	Medianamente Eficiente	Eficiente
1 Planeación	11 – 25	26 – 40	41 – 55
2 Organización	6 – 13	14 – 22	23 – 30
3 Dirección	8 – 18	19 – 29	30 – 40
4 Control	6 – 12	13 – 18	19 – 25
Total Gestión administrativa	30 – 68	69 – 109	110 – 150

Nota: Elaboración propia de la investigadora.

Para el análisis de niveles de la IE se trabajó el siguiente baremo de rango de puntuaciones y sus niveles respectivos.

Tabla 3

Baremo de rango de puntuaciones y los niveles respectivos de la Inteligencia emocional.

Dimensiones		Niveles		
		Bajo	Medio	Alto
1	Conciencia de sí mismo	4-10	11-15	16 – 20
2	Autorregulación	6 – 13	14 – 22	23 – 30
3	Motivación	4-10	11-15	16 – 20
4	Empatía	4-10	11-15	16 – 20
5	Habilidades sociales	6 – 13	14 – 22	23 – 30
Total	Inteligencia emocional	24 – 55	56 – 87	88 – 120

Nota: Elaboración propia de la investigadora.

3.7. Aspectos éticos

Debido a la naturaleza del estudio actual, no se violó ninguna regla ética, ni a nivel profesional ni institucional. También, se consideran los protocolos éticos de la UCV. Además, se obtuvo la autorización de las autoridades pertinentes para llevar a cabo este estudio por medio de una carta firmada. La investigación se realizó siguiendo los códigos éticos de investigación de la UCV establecido en la R.C.U. N° 0126/2022-UCV. Se enfatizó en varios aspectos, como el anonimato de los participantes, la confidencialidad de los datos y el uso exclusivo con fines académicos. Se logró el consentimiento informado de los docentes involucrados en la recolección de información. El objetivo central de investigación es buscar alternativas para mejorar la gestión de la IE, lo cual se considera beneficioso.

IV. RESULTADOS

4.1. Del objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la Inteligencia emocional del personal docente de la institución educativa referida.

Tabla 4

Asociación entre los niveles de gestión administrativa y la Inteligencia emocional del personal docente de la institución referida.

	Niveles		Niveles de Inteligencia Emocional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión Administrativa	Deficiente	F	1	0	0	1
		%	1.0%	0.0%	0.0%	1.0%
	Medianamente eficiente	F	0	6	17	23
		%	0.0%	6.0%	17.0%	23.0%
	Eficiente	F	0	0	76	76
		%	0.0%	0.0%	76.0%	76.0%
Total	F	1	6	93	100	
	%	1.0%	6.0%	93.0%	100.0%	

Fuente. Matriz de niveles y puntuaciones (Anexo 04)

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,597	,061	5,444	,000
N de casos válidos		100			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

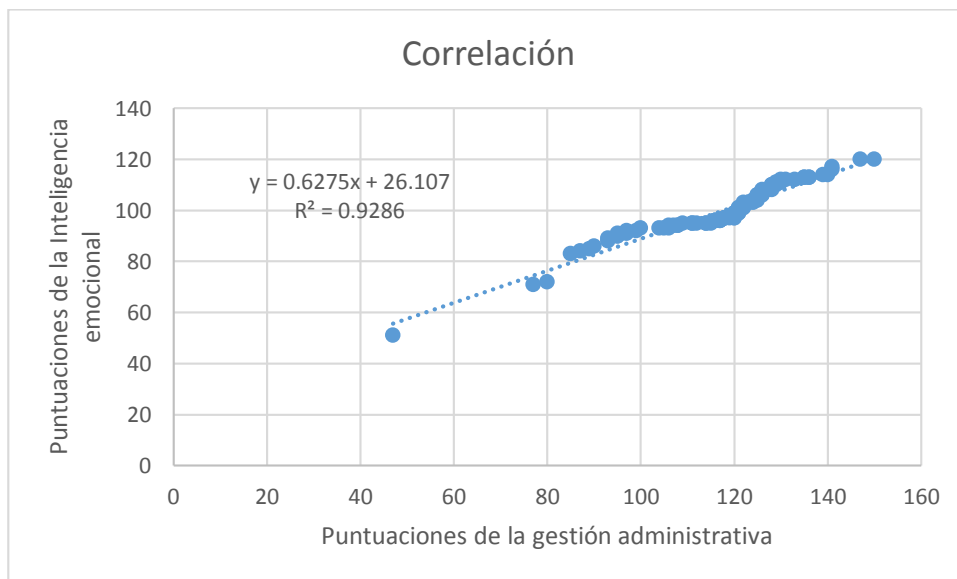
Interpretación: En la Tabla 4, del personal docente encuestado de la institución educativa referida, el 76% encuentra un nivel eficiente en la GA, y

un nivel alto de la IE. Mientras que, el 6% percibe un nivel medianamente eficiente de la GA, y un nivel medio de la IE. Y, el 1% considera un nivel deficiente de la GA, y un nivel bajo de la IE.

De los resultados obtenidos del coeficiente Tau-b de Kendall y de las pruebas estadísticas, se determina una correlación directa de nivel alto ($T=0,597$) y asociación altamente significativa ($P\text{-valor} = 0,000 < 1\%$) entre el nivel de la gestión administrativa y la Inteligencia emocional del personal docente encuestado de la entidad educativa en estudio.

Figura 1

Dispersión entre las puntuaciones de la gestión administrativa y la Inteligencia emocional del personal docente de la institución en estudio.



Fuente. Base de datos de la encuesta a la población docente de la institución educativa en estudio.

Interpretación: En la Figura 1, se muestra que, mientras las puntuaciones de la gestión administrativa, van en aumento, igualmente sucede con las puntuaciones de la Inteligencia emocional del personal docente del centro educativo indicado. Según el modelo de regresión lineal utilizado, se ha determinado que la pendiente de la ecuación lineal tiene un valor de coeficiente ($m=0,6275$), el cual es positivo. Este valor indica una relación directa entre los puntajes en las variables de estudio. Esto significa que a medida que aumenta la gestión administrativa, se espera un aumento proporcional en el 92,86 % de la Inteligencia emocional, tal como se refleja en el coeficiente de determinación ($R^2 = 0,9286$). En otras palabras, el 92,86 % de la variabilidad en la Inteligencia emocional puede ser explicada por la gestión administrativa en este modelo de regresión lineal.

4.2. Análisis descriptivo de las variables

Con relación al objetivo específico 1. Determinar el nivel de gestión administrativa de la institución en estudio.

Tabla 5

Nivel de GA del personal docente de la institución en estudio.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	2%
Medianamente Eficiente	24	24%
Eficiente	74	74%
Total	100	100%

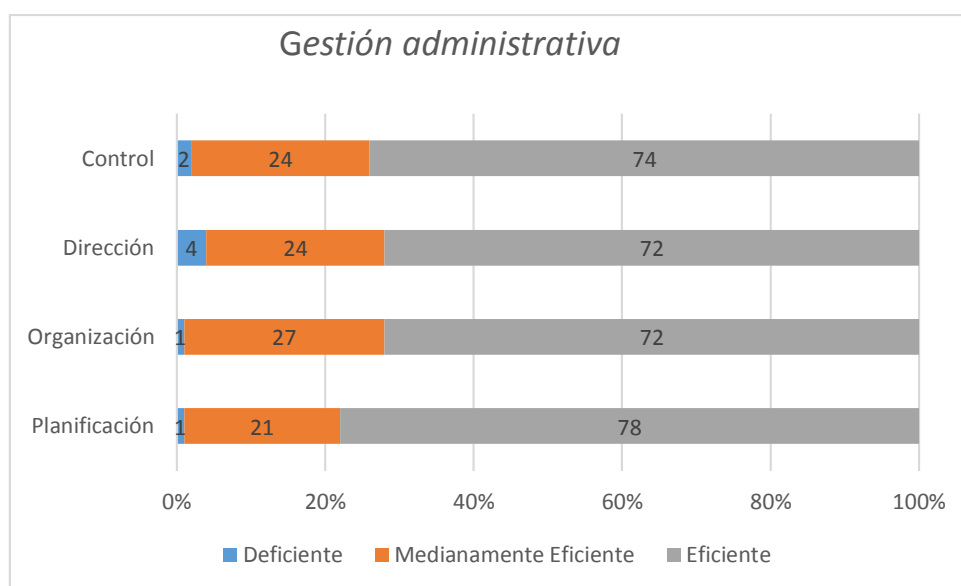
Fuente. Matriz de niveles y puntuaciones (Anexo 04)

Interpretación.

De acuerdo a la Tabla 5, se encontró que el 74 % del personal docente del centro educativo, percibe un nivel eficiente de gestión administrativa, el 24 % percibe un nivel medianamente eficiente; y el 2 % un nivel deficiente de GA.

Figura 2

Niveles de GA del personal docente de la institución en estudio.



Fuente. Base de datos de la encuesta a la población docente de la institución en estudio.

Interpretación: De acuerdo a la Figura 2, se observa el nivel actual de la GA, según las dimensiones analizadas. Con respecto a Planeación se tiene que, la mayoría de docentes (78 %) percibe un nivel eficiente de GA, el 21 % como nivel medianamente eficiente; y el 2% como nivel deficiente. Con relación a Organización, la mayoría de docentes (72%) percibe un nivel eficiente de GA, el 27% como nivel medianamente eficiente; y el 1% como nivel deficiente. Con respecto a Dirección, la mayor parte de docentes (72%) percibe un nivel eficiente de GA, el 24% como nivel medianamente eficiente; y el 4% como nivel deficiente. Y, con relación a Control, la mayor parte del docentes (72%) percibe un nivel eficiente de GA, el 24% un nivel medianamente eficiente; y el 4% un nivel Deficiente de GA.

Con respecto al Objetivo específico 2. Determinar el nivel de inteligencia emocional del personal docente del centro educativo en estudio.

Tabla 6

Nivel de Inteligencia Emocional del personal docente de la institución educativa en estudio.

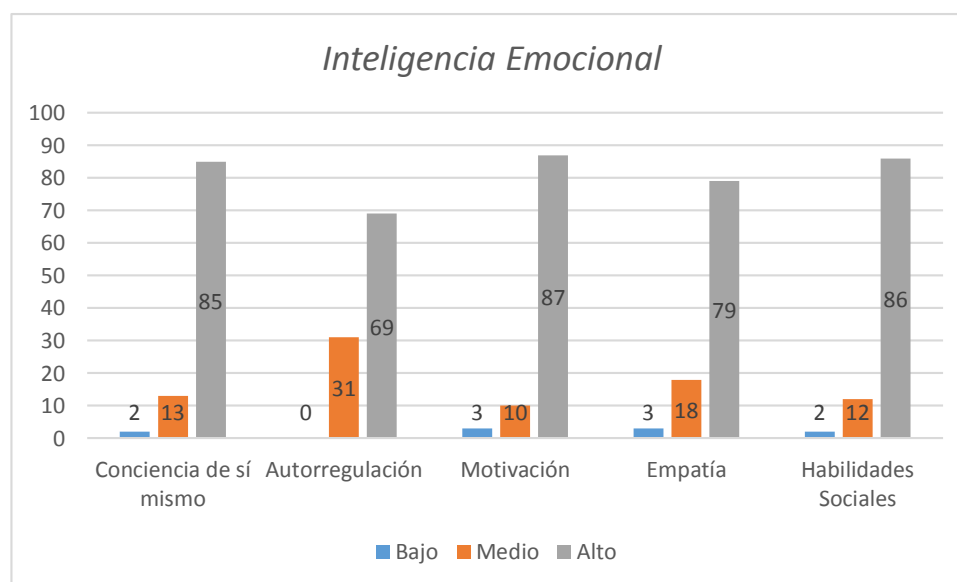
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2%
Medio	17	17%
Alto	81	81%
Total	100	100%

Fuente. Matriz de niveles y puntuaciones (Anexo 04)

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 6, se encontró que, el 81% del personal docente de la institución educativa referida, percibe un nivel alto de IE, el 17% percibe un nivel medio; y el 2 %, un nivel bajo de Inteligencia Emocional.

Figura 3

Niveles de Inteligencia Emocional del personal docente de la institución educativa en estudio.



Fuente. Matriz de niveles y puntuaciones (Anexo 04)

Interpretación: En la Figura 3, se puede identificar, de acuerdo a sus dimensiones, el nivel de IE del personal docente de la I.E. referida. En la dimensión: Conciencia de sí mismo, el 85% percibe un nivel alto de IE, el 13% percibe un nivel medio; y el 2 %, un nivel bajo de IE. En la dimensión: Autorregulación, el 69% percibe un nivel alto de IE y el 31% percibe un nivel medio de IE. En la dimensión: Motivación, el 87% percibe un nivel alto de IE, el 10% percibe un nivel medio; y el 3 %, un nivel bajo de Inteligencia Emocional. En la dimensión: Empatía, el 79% percibe un nivel alto de IE, el 18% percibe un nivel medio; y el 3 %, un nivel bajo de IE. Y en la dimensión: Habilidades sociales, el 86% percibe un nivel alto de IE, el 12% percibe un nivel medio; y el 2 %, un nivel bajo de Inteligencia Emocional.

4.3. Análisis correlacional

Con relación al objetivo específico 3, determinar la relación entre la dimensión: planeación de la gestión administrativa y la inteligencia emocional del personal docente de la entidad educativa referida.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión: planeación de la gestión administrativa y la Inteligencia emocional del personal docente de la institución referida.

	Niveles		Niveles de Inteligencia Emocional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Dimensión: Planificación de la Gestión Administrativa	Deficiente	F	1	0	0	1
		%	1.0	0.0%	0.0%	1.0%
	Medianamente eficiente	F	0	6	15	21
		%	0.0	6.0%	15.0%	21.0%
	Eficiente	F	0	0	78	78
		%	0.0	0.0%	78.0%	78.0%
Total		F	1	6	93	100
		%	1.0	6.0%	93.0%	100.0%

Fuente. Matriz de niveles y puntuaciones (Anexo 04)

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,576	,072	4,762	,000
N de casos válidos	100			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Interpretación: En la Tabla 7, del personal docente encuestado de la I.E. referida, el 78% percibe un nivel Eficiente de la Dimensión: Planificación de la GA, y un nivel Alto de la IE. Mientras que, el 6% percibe un nivel medianamente eficiente de la Planificación de la GA, y un nivel medio de la Inteligencia emocional. Y, el 1% considera un nivel deficiente de la Planificación de la GA, y un nivel bajo de la IE.

De los resultados obtenidos del coeficiente Tau-b de Kendall y de las pruebas estadísticas, se determina una correlación directa de nivel alto ($T=0,576$) y asociación altamente significativa ($P\text{-valor} = 0,000 < 1\%$) entre el nivel de la Planificación de la GA y la Inteligencia emocional del personal docente encuestado de la institución mencionada.

Con respecto al objetivo específico 4, determinar la relación entre la dimensión: organización de la gestión administrativa y la inteligencia emocional del personal docente de la institución referida.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión: organización de la gestión administrativa y la Inteligencia emocional del personal docente de la institución referida.

Niveles		Niveles de Inteligencia			Total	
		Emocional				
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión:	Deficiente	F	1	0	0	1
		%	1.0%	0.0%	0.0%	1.0%
Organización de la Gestión Administrativa	Medianamente eficiente	F	0	6	21	27
	%	0.0%	6.0%	21.0%	27.0%	
	Eficiente	F	0	0	72	72
		%	0.0%	0.0%	72.0%	72.0%
Total		F	1	6	93	100
		%	1.0%	6.0%	93.0%	100.0%

Fuente. Matriz de niveles y puntuaciones (Anexo 04)

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,601	,070	5,548	,000
N de casos válidos	100			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Interpretación: En la Tabla 8, del personal docente encuestado de la institución referida, el 72% percibe un nivel eficiente en la Dimensión: Organización de la GA, y un nivel alto de la IE. Mientras que, el 6% percibe un nivel medianamente eficiente de la organización de la GA, y un nivel medio de la Inteligencia emocional. Y, el 1% considera un nivel deficiente de la Organización de la GA, y un nivel bajo de la Inteligencia emocional.

De los resultados obtenidos del coeficiente Tau-b de Kendall y de las pruebas estadísticas, se determina una correlación directa de nivel alto ($T=0,601$) y asociación altamente significativa ($P\text{-valor} = 0,000 < 1\%$) entre el nivel de la organización de la GA y la Inteligencia emocional de los docentes encuestados del centro educativo referido.

Con relación al objetivo específico 5, determinar la relación entre la dimensión: Dirección de la GA y la IE de los docentes encuestados del centro educativo referido.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión: Dirección de la gestión administrativa y la Inteligencia emocional del personal docente de la institución referida.

Niveles		Niveles de Inteligencia			Total	
		Emocional				
		Bajo	Medio	Alto		
Dirección de la Gestión Administrativa	Deficiente	F	1	3	0	4
		%	1.0%	3.0%	0.0%	4.0%
	Medianamente eficiente	F	0	3	21	24
		%	0.0%	3.0%	21.0%	24.0%
	Eficiente	F	0	0	72	72
		%	0.0%	0.0%	72.0%	72.0%
Total		F	1	6	93	100
		%	1.0%	6.0%	93.0%	100.0%

Fuente. Matriz de niveles y puntuaciones (Anexo 04)

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,563	,065	5,679	,000
N de casos válidos		100			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Interpretación: En la Tabla 9, del personal docente encuestado de la institución referida, el 72% percibe un nivel eficiente en la Dimensión: Dirección de la GA, y un nivel alto de la Inteligencia emocional. Mientras que, el 3% percibe un nivel medianamente eficiente de la Dirección de la gestión administrativa, y un nivel medio de la Inteligencia emocional. Y, el 1% considera un nivel deficiente de la Dirección de la GA, y un nivel bajo de la Inteligencia emocional.

De los resultados obtenidos del coeficiente Tau-b de Kendall y de las pruebas estadísticas, se determina una correlación directa de nivel alto ($T=0,563$) y asociación altamente significativa ($P\text{-valor} = 0,000 < 1\%$) entre el nivel de la Dirección de la GA y la Inteligencia emocional del personal docente encuestado de la entidad referida.

Con respecto al objetivo específico 6, determinar la relación entre la dimensión: control de la gestión administrativa y la inteligencia emocional del personal docente de la institución referida.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión: Control de la gestión administrativa y la Inteligencia emocional del personal docente de la institución referida.

Niveles		Niveles de Inteligencia			Total	
		Emocional				
		Bajo	Medio	Alto		
Control de la Gestión Administrativa	Deficiente	F	1	1	0	2
		%	1.0%	1.0%	0.0%	2.0%
	Medianamente eficiente	f	0	5	19	24
		%	0.0%	5.0%	19.0%	24.0%
	Eficiente	f	0	0	74	74
		%	0.0%	0.0%	74.0%	74.0%
Total	f	1	6	93	100	
	%	1.0%	6.0%	93.0%	100.0%	

Fuente. Matriz de niveles y puntuaciones (Anexo 04)

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,401	,081	3,787	,000
N de casos válidos		100			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Interpretación: En la Tabla 10, del personal docente encuestado de la institución referida, el 74% percibe un nivel eficiente en la Dimensión: Control de la GA, y un nivel alto de la Inteligencia emocional. Mientras que, el 5% percibe un nivel medianamente eficiente de Control de la GA, y un nivel medio de la IE. Y, el 1% considera un nivel deficiente de Control de la GA, y un nivel bajo de la Inteligencia emocional.

De los resultados obtenidos del coeficiente Tau-b de Kendall y de las pruebas estadísticas, se determina una correlación directa de nivel alto ($T=0,563$) y asociación altamente significativa ($P\text{-valor} = 0,000 < 1\%$) entre el nivel de Control de la GA y la Inteligencia emocional del personal docente encuestado de la entidad referida.

4.4. Prueba de Hipótesis

Con el propósito de determinar la prueba para la contrastación de hipótesis, se aplicó la prueba de normalidad de datos.

Prueba de Normalidad

Hipótesis:

H_0 : Los datos provienen de una distribución normal

H_i : Los datos no provienen de una distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si la significación observada "p" es menor que α , se rechaza H_0 .

Estadístico de prueba: Como la muestra supera las 50 unidades, se tuvo que aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 11*Resultados de la prueba de normalidad con SPSS V.25*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa V1	,388	100	,000	,708	100	,000
Inteligencia Emocional V2	,410	100	,000	,643	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: La Tabla 11 presenta la prueba de normalidad para las variables: gestión administrativa e inteligencia emocional. Se realizó un análisis de significancia para las 2 variables. Se observa que, el grado de significancia obtenido para ambas variables es de 0,000. Este valor es menor a 0,05, lo que sugiere que las variables no tienen una distribución normal y tienen una relación significativa. Dado que se encontró una relación significativa entre las variables y el grado de significancia es menor a 0,05, se decidió utilizar pruebas no paramétricas para procesar los datos recabados. Las pruebas no paramétricas son métodos estadísticos que no hacen suposiciones sobre la distribución de los datos.

Para determinar el grado de relación entre las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho (ρ) de Spearman. Este estadístico es una medida no paramétrica que evalúa la relación entre dos variables ordinales o continuas, sin hacer suposiciones sobre la forma de la distribución.

Formulación de la hipótesis estadística general:

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional del personal docente de la I.E.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional del personal docente de la I.E.

Tabla 12

Coefficiente de correlación de Rho (ρ) de Spearman entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional del personal docente de la institución referida.

			Gestión administrativa	Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Según indica la Tabla 12, se corrobora que, la GA y la inteligencia emocional de docentes de la entidad de estudio, están relacionadas de manera directa en nivel relativamente alto ($Rho=0,612$) y relativamente fuerte, y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.05$), por lo que, se rechaza la H_0 .

Tabla 13

Tabla resumen de las hipótesis específicas: Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la gestión administrativa y la inteligencia emocional del personal docente de la institución referida.

Rho de Spearman		Inteligencia emocional	** . La
Dimensiones de la Gestión administrativa	Planeación	Coefficiente de correlación	,588**
		Sig. (bilateral)	,000
	Organización	Coefficiente de correlación	,620**
		Sig. (bilateral)	,000
	Dirección	Coefficiente de correlación	,590**
		Sig. (bilateral)	,000
	Control	Coefficiente de correlación	,412**
		Sig. (bilateral)	,000

correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia de la investigadora.

Interpretación: De la Tabla 13, se determina que:

Entre la Planeación de la GA y la IE existe una relación directa de nivel relativamente alto (Rho=0,588) y relativamente fuerte, y significativa (P-valor=0.000 menor a $\alpha =0.05$), en el personal docente de la institución referida.

Entre la Organización de la GA y la inteligencia emocional existe una relación directa de nivel relativamente alto (Rho=0,620) y relativamente fuerte, y significativa (P-valor=0.000 menor a $\alpha =0.05$), en el personal docente del centro educativo referido.

Entre la Dirección de la GA y la inteligencia emocional existe una relación directa de nivel relativamente alto ($Rho=0,590$) y relativamente fuerte, y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.05$), en el personal docente de la institución referida.

Entre Control de la GA y la IE existe una relación directa de nivel relativamente alto ($Rho=0,412$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.05$), en el personal docente de la institución referida.

V. DISCUSIÓN

La discusión se desarrolla tomando en cuenta los objetivos formulados en el presente estudio para determinar la relación existente entre la GA y la inteligencia emocional del personal docente de la institución educativa referida. En esta investigación, se encontraron ciertas limitaciones durante el proceso de recolección de datos debido a la situación particular de actividades como: concursos en las áreas de matemáticas y comunicación organizados por la UGEL SANTA, asistencias parroquiales y las celebraciones del Día del Padre en la institución educativa referida. Para recopilar los datos, fue necesario utilizar formularios en línea, pero esta metodología no resultó completamente confiable, ya que no todos los participantes respondieron con la misma disposición, registrándose 100 docentes encuestados de los 112 proyectados. Algunos enviaron los cuestionarios después de la fecha límite, otros los llenaron de manera incompleta y la mayoría simplemente los respondieron por cumplir con el requisito. Estas limitaciones tuvieron un impacto en las correlaciones y promedios obtenidos en el estudio.

Esta investigación tiene relevancia para la sociedad porque busca analizar la conexión entre la GA y la IE en docentes. Es importante comprender cómo estos factores afectan el ambiente escolar, el rendimiento docente, el bienestar estudiantil y la gestión escolar en general. Los resultados arrojados en este estudio pueden proporcionar información valiosa y orientar la implementación de prácticas educativas y de liderazgo efectivas, con el objetivo de fomentar un entorno educativo positivo y exitoso. Mediante este estudio, se busca reconocer el alcance de la relación existente entre la GA y la IE en docentes de la mencionada entidad. Además, se pretende examinar cómo esta relación impacta en el desempeño de los docentes y cómo puede influir en todo el proceso escolar en su conjunto.

Con respecto al objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa (GA) y la Inteligencia emocional (IE) del personal docente de la institución referida; al determinar la relación existente entre ambas

variables, mediante el coeficiente Rho: 0,612, se probó la existencia de una relación directa en nivel relativamente alto y relativamente fuerte, y estadísticamente significativa (P-valor=0.000 menor a $\alpha =0.05$) entre la GA y la IE de docentes de la institución referida. Lo que significa que, la IE de docentes tiende a relacionarse con la eficiencia de la GA de la institución mencionada.

Por lo que, se acepta la hipótesis de investigación (y se rechaza la hipótesis nula), que refiere que existe relación entre la gestión administrativa y la Inteligencia emocional del personal docente de la institución referida. Estos resultados fueron corroborados por Taípe (2018), quién concluyó que las variables están relacionadas significativamente indicando una correlación positiva entre ambas variables, en los docentes, lo que significa que, a mayor inteligencia emocional, mejor será la GA. Así también, los investigadores Boloña y Segura (2017) concluyen que, la empatía, la asertividad y el pensamiento positivo tienen una correlación positiva en la calidad de la GA y el proceso educativo del establecimiento educativo. De igual modo, Duque et al. (2017) revelaron que la inteligencia emocional tiene una relación positiva en las competencias laborales de los maestros. Entre las características de la IE que se encontraron comunes en los maestros con mejores competencias laborales se destacaron el reconocimiento emocional, la habilidad para comunicarse de forma efectiva, trabajar en equipo y negociar.

Asimismo, coinciden con el trabajo de Valente et al (2019), cuyos hallazgos revelan que, los profesores que tienen más capacidad para gestionar sus emociones, muestran una mejor gestión de la disciplina en el aula. Casi todas las relaciones son estadísticamente significativas en el modelo. Además, Gómez-Leal, et al (2022) concluyen que, a medida que el líder genera más confianza, aporta significativamente al desarrollo del desempeño docente y de la satisfacción laboral. De igual modo, Núñez (2019) cuyo resultado muestra una correlación significativa y positiva (0.821) entre la IE y los compromisos de gestión escolar en los directivos de una Red mencionada.

También, esos resultados son coherentes con los de Tenorio (2022) quien determinó una relación directa, moderada y significativa entre la IE del director y el desempeño docente en una red escolar en VMT. En esa línea, Bejarano et al (2022) revelaron que, la dimensión administrativa presenta el mayor nivel de riesgo, mientras que la dimensión organizativa brinda mayor protección, concluyendo que, la gestión escolar y la estructura organizativa de la red son factores clave que influyen en el comportamiento de una organización.

Finalmente, en otro contexto laboral (no educativo), Pasmíño (2021) halló una correlación significativa entre la IE y la GA, con un coeficiente Rho 0,652 y un nivel de significancia de 0,001; revelando una correlación significativa entre la inteligencia emocional y la gestión administrativa en el personal de salud de un centro investigado.

En ese sentido y bajo el análisis de estos resultados, se confirma que, mientras más eficiente sea la GA de la entidad en estudio, mejores capacidades de inteligencia emocional mostrarán los docentes de la institución educativa referida. Por lo que, una mayor inteligencia emocional de directivos y docentes, contribuye a una mejor gestión administrativa. La GA se relaciona con la inteligencia emocional al requerir una gestión adecuada de las emociones propias y de los demás, promoviendo una toma de decisiones más consciente, una comunicación efectiva y un trabajo en equipo más armonioso (Goleman, 2018).

En ese razonamiento, la inteligencia emocional (IE) de los docentes es clave para establecer relaciones positivas tanto con otros docentes como con los estudiantes. Además, les permite manejar los conflictos de manera efectiva, promover un ambiente de aprendizaje emocionalmente saludable. Asimismo, se ha reconocido que una buena inteligencia emocional en el ámbito educativo implica comprender y manejar las emociones. Por otro lado, los directivos educativos que poseen inteligencia emocional tienen la capacidad de tomar decisiones acertadas,

gestionar el estrés de manera adecuada y fomentar un clima laboral positivo (Arce,2022).

Con relación al objetivo específico: Determinar el nivel de GA del personal docente de la institución educativa Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2023; se ha obtenido resultados significativos que arrojan luz sobre la situación actual de la GA en esta institución. Estos resultados se basan en la evaluación de diversas dimensiones relevantes. En primer lugar, se destaca que la gran mayoría de los docentes (un impresionante 78% del total) perciben que la institución exhibe un nivel de GA catalogado como "eficiente". Este hallazgo es alentador y sugiere que, en su conjunto, la institución goza de una GA sólida. No obstante, también se identificó un segmento, aunque minoritario, que requiere mayor atención y mejora. Un 21% de los docentes califica el nivel de GA como "medianamente eficiente", lo que indica que existe margen para perfeccionar y optimizar ciertos aspectos de la GA en la institución. Por otro lado, un 2% de los docentes perciben la GA como "deficiente". Aunque esta cifra es baja, no debe pasarse por alto, ya que es fundamental abordar las áreas problemáticas identificadas para garantizar una mejora continua.

Es importante señalar que estos resultados guardan similitudes con un estudio previo realizado por Taípe (2018), que evaluó a los docentes de la institución educativa 36009 en Huancavelica. En ese estudio, se encontró que el 4.9% de los docentes se ubicaban en el nivel "muy bajo", el 7.3% en el nivel "bajo", el 22.0% en el nivel "regular", el 53.7% en el nivel "bueno", y el 12.2% en el nivel "muy bueno" en cuanto a la GA. Estos resultados respaldan y corroboran los hallazgos actuales del presente estudio.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los docentes en la institución educativa Inmaculada de la Merced en Chimbote perciben la GA como eficiente, lo cual es una buena señal. Sin embargo, también se identifican áreas de mejora en la GA que deben abordarse para garantizar un desarrollo continuo y una excelencia académica constante en la institución.

Con referencia al Objetivo específico: Determinar el nivel de inteligencia emocional (IE) del personal docente de la institución mencionada, se ha obtenido resultados reveladores que proporcionan una visión clara del panorama actual en cuanto a la IE de este grupo de profesionales. Los hallazgos indican que un considerable 81% de los docentes de la institución perciben que su nivel de IE se encuentra en la categoría "alto". Esta cifra es notable y sugiere que la mayoría de los docentes poseen una sólida competencia en inteligencia emocional, lo que es crucial para su desempeño en el ámbito educativo. Sin embargo, también se ha identificado un grupo, aunque minoritario, que requiere una atención específica. El 17% de los docentes percibe su nivel de IE como "medio", lo que nos señala que hay espacio para el desarrollo y la mejora de sus habilidades emocionales.

En contraste, un reducido 2% de los docentes evalúa su IE en la categoría "bajo". Aunque esta cifra es baja, es esencial destacar que se trata de una proporción no despreciable, y su identificación es fundamental para intervenir y brindar el apoyo necesario a estos docentes en la mejora de sus competencias emocionales.

Es relevante mencionar que estos resultados se asemejan al estudio de Taipei (2018), que evaluó a los docentes de la institución educativa 36009 en Huancavelica. En dicho estudio, se encontró que el 2.4% de los docentes se ubicaba en el nivel de IE "regular", el 58.5% en el nivel "bueno", y el 39% en el nivel "muy bueno" en cuanto a la IE. Estos resultados también respaldan y corroboran los hallazgos del presente estudio.

En suma, los resultados sugieren que la mayoría de los docentes en la institución estudiada poseen un nivel de inteligencia emocional alto, lo que es un indicador positivo. No obstante, también se han identificado áreas de mejora, en particular en un segmento de docentes con nivel medio o bajo de IE. Estos resultados se respaldan mediante comparaciones con investigaciones anteriores, lo que fortalece la validez de nuestros hallazgos y su relevancia para la presente investigación.

Con relación al objetivo específico 3, determinar la relación entre la dimensión: planeación de la gestión administrativa y la inteligencia emocional del personal docente de la institución Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2023. De los hallazgos registrados con las pruebas estadísticas, se determina una correlación directa de nivel relativamente alto ($T= 0,576$) y asociación altamente significativa ($P\text{-valor} = 0,000 < 1\%$) entre el nivel de la Planificación de la GA y la Inteligencia emocional del personal docente encuestado de la institución Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2023. Entre la Planeación de la GA y la inteligencia emocional existe una relación directa de nivel relativamente alto ($Rho=0,588$) y relativamente fuerte, y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha = 0.05$), en el personal docente de la institución referida.

Los resultados concuerdan parcialmente con los de Paredes (2019) sobre la relación entre la planificación estratégica y la IE de los directores de instituciones educativas en Lauricocha en 2018. cuyos resultados revelaron que las dimensiones de gestión institucional tenían puntajes homogéneos, lo que significa que, los directores mostraron un desempeño similar en todas las áreas evaluadas. Además, se observó que la dispersión típica de estos puntajes fue menor en comparación con la dimensión de evaluación de gestión, lo que señala que, los directores tuvieron un rendimiento más consistente en las áreas de gestión institucional en comparación con la evaluación de su desempeño. En cuanto a la inteligencia emocional, los directores obtuvieron puntuaciones altas en todas las dimensiones evaluadas. Esto indica que mostraron habilidades emocionales destacadas, como el reconocimiento y la comprensión emocionales propias y ajenas, la gestión de sus emociones, así como la habilidad para establecer relaciones positivas y empáticas.

Sin embargo, a pesar de las puntuaciones altas en inteligencia emocional, los resultados indicaron que las dimensiones estudiadas de gestión institucional se encontraban por debajo del promedio establecido. Esto sugiere que, aunque los directores mostraron competencias emocionales significativas, aún hay áreas de mejora en su capacidad para gestionar instituciones educativas de manera efectiva.

Muchos investigadores en otros contextos laborales (no educativos) llegaron a la misma conclusión, caso concreto, Pasmíño (2021) logró evidenciar que existe una relación estadísticamente significativa entre la conciencia de sí mismo (IE) y la GA del personal de un Centro de Salud. También, el estudio de Dávila (2020) concluyó que, a mayor inteligencia emocional en los trabajadores, mejor es su desempeño administrativo.

Con respecto al objetivo específico 4, determinar la relación entre la dimensión: organización de la gestión administrativa y la inteligencia emocional del personal docente de la institución educativa Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2023. De los hallazgos registrados de índices de asociación y de las pruebas estadísticas, se determina una correlación directa de nivel relativamente alto ($T= 0,601$) y asociación altamente significativa ($P\text{-valor} = 0,000 < 1\%$) entre el nivel de la organización de la GA y la Inteligencia emocional del personal docente encuestado de la institución educativa Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2023. Entre la Organización de la GA y la inteligencia emocional existe una relación directa de nivel relativamente alto ($Rho=0,620$) y relativamente fuerte, y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.05$), en el personal docente de la institución mencionada.

En esa línea, Boloña y Segura (2017) evidenciaron la relación entre la inteligencia emocional y la gestión administrativa en el proceso educativo. Los directores registraron puntuaciones altas en todas las dimensiones evaluadas de inteligencia emocional. Por lo tanto, se puede inferir que, estos altos puntajes en inteligencia emocional incluyen una capacidad destacada de empatía por parte de los directores. Esto respalda la conclusión de estos autores de que, la empatía es un factor importante en la mejora de la GA y el proceso educativo.

Estos resultados coinciden con los hallazgos en otros contextos laborales (no educativos), como los de Supramaniam & Singaravelloo (2021) que, confirman el efecto positivo significativo de la IE en el desempeño organizacional, sugiriendo la necesidad de un aumento de la IE de los servidores públicos mediante la inclusión de indicadores y medidas de IE en las áreas de contratación, aprendizaje y desarrollo, planificación de la fuerza laboral, planificación de la sucesión y desarrollo organizacional. La IE debe adoptarse activamente para aumentar la conciencia y la madurez, lo que permitiría a los funcionarios públicos adoptar el desafiante entorno ágil actual. También, Pasmíño (2021) logró evidenciar que existe relación entre la empatía (IE) y la GA de los colaboradores de un Centro de Salud en Chorrillos.

Con relación al objetivo específico 5, determinar la relación entre la dimensión: Dirección de la GA y la inteligencia emocional del personal docente de la I.E. referida. De los resultados obtenidos del coeficiente Tau-b de Kendall y de las pruebas estadísticas, se determina una correlación directa de nivel relativamente alto ($T = 0,563$) y asociación altamente significativa ($P\text{-valor} = 0,000 < 1\%$) entre el nivel de la Dirección de la GA y la IE de docentes encuestados de la institución referida. Entre la Dirección de la GA y la

inteligencia emocional existe una relación directa de nivel relativamente alto ($Rho=0,590$) y relativamente fuerte, y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.05$), en el personal docente de la I.E. referida.

Zurita et al. (2020) hallaron una relación positiva entre la IE y el liderazgo transformacional en docentes no universitarios, concordando con la presente investigación. Además, los resultados de Arrieta (2021) indicaron que, al analizar individualmente las variables, se encontró que el 62.5% de los trabajadores percibieron una inteligencia emocional positiva, mientras que el 58.8% consideraron positivo el liderazgo transformacional. Estos resultados sugieren que el nivel de IE es importante para el desarrollo del liderazgo transformacional en la GA de las organizaciones en general. Los resultados también están en línea con los de Gómez-Leal et al. (2022), quienes revelan que, la IE es clave para un liderazgo efectivo. Además, concluyen que, a medida que el líder genera confianza, aporta al desarrollo del desempeño docente y satisfacción.

En otro contexto laboral (no educativo), Pasmíño (2021) logró evidenciar que existe relación entre la inteligencia emocional y la GA de los colaboradores de un Centro de Salud. También, Pereda et al. (2018), cuyos resultados revelaron que la IE fue valorada discretamente por los empleados públicos en el contexto municipal. Esto sugiere la implementación de estrategias de formación directiva para el desarrollo de esta habilidad y promover el liderazgo entre los directivos públicos.

Con respecto al objetivo específico 6, determinar la relación entre la dimensión: control de la GA y la inteligencia emocional del personal docente de la institución referida. De los resultados obtenidos del coeficiente Tau-b de Kendall y de las

pruebas estadísticas, se determina una correlación directa de nivel relativamente alto ($T= 0,563$) y asociación altamente significativa ($P\text{-valor} = 0,000 < 1\%$) entre el nivel de Control de la GA y la Inteligencia emocional del personal docente encuestado de la institución en estudio. Y que, entre el control de la GA y la inteligencia emocional existe una relación directa de nivel relativamente alto ($Rho=0,412$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.05$), en el personal docente de la institución referida.

Estos resultados son parcialmente corroborados por los de Gómez-Leal, et al (2022), quienes revelan que, la inteligencia emocional es clave para la gestión administrativa y que, las habilidades más utilizadas son la autogestión, la autoconciencia y la empatía. También, los hallazgos del estudio cualitativo de Blaik et al. (2021) revelaron que, los líderes y gerentes escolares deben desarrollar y fortalecer sus habilidades de inteligencia emocional. Este hallazgo se basa en la idea de que el trabajo en el ámbito educativo presenta diversas limitaciones y desafíos que demandan la aplicación de competencias emocionales fundamentales. En otras palabras, es necesario que estos líderes y gerentes demuestren habilidades y rasgos de inteligencia emocional para hacer frente a las dificultades y demandas inherentes a su labor profesional.

En otro contexto laboral (no educativo), también, Pasmíño (2021) logró evidenciar que existe relación entre la IE y la GA de los colaboradores de un centro de salud.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Concerniente al objetivo principal, se infiere que, la GA y la IE de docentes de la entidad de estudio, están relacionadas de manera directa en nivel relativamente alto ($Rho=0,612$) y relativamente fuerte, y significativa ($P\text{-valor}=0.000 < \alpha =0.05$), por lo que, se rechaza la H_0 . Esto confirma que, existe una relación positiva entre la GA y la inteligencia emocional de docentes, ya que una buena gestión administrativa puede promover el desarrollo de habilidades emocionales y contribuir a un entorno educativo saludable y emocionalmente inteligente.

Segunda. Del objetivo específico 1, se infiere que, la mayoría del personal docente (74%) percibe que la gestión administrativa es eficiente, con tendencia a medianamente eficiente (24 %). Con relación a: Dimensión Planeación: La mayoría del personal docente (78%) percibe que hay una buena planificación de las actividades y recursos. Dimensión Organización: La mayoría del personal docente percibe que existe una estructura sólida y eficaz en la distribución de tareas, horarios y recursos. Dimensión Dirección: la mayoría del personal docente percibe que hay un liderazgo efectivo por parte de los directivos educativos. Dimensión Control: La mayoría del personal docente percibe que, se realiza una supervisión adecuada de las actividades orientadas a los objetivos.

Tercera. Del objetivo específico 2, se infiere que, el 81% del personal docente de la institución educativa referida, percibe un nivel alto de IE, el 17% percibe un nivel medio. Con respecto a: Dimensión Conciencia de sí mismo: La mayoría de los docentes tienen una buena comprensión de sus propias emociones, fortalezas y debilidades. Dimensión Autorregulación: La mayoría de los docentes muestran la habilidad de controlarse emocionalmente. Dimensión Motivación: La mayoría de los docentes tienen una fuerte motivación intrínseca, están comprometidos con su trabajo, tienen la capacidad de mantenerse entusiasmados y perseveran a pesar de los desafíos. Dimensión Empatía: La mayoría de los docentes tienen la habilidad de comprender y reaccionar a las emociones ajenas. Dimensión Habilidades sociales: La mayoría de los docentes tienen habilidades sociales efectivas, lo que les permite interactuar de manera positiva con los demás.

Cuarta. Del objetivo específico 3, se infiere que, existe una relación directa entre la Planeación de la GA y la inteligencia emocional en el personal docente de una institución educativa específica. Esta relación es relativamente fuerte ($Rho=0,588$), moderada y significativa ($P\text{-valor}=0.000$, $<$ que $\alpha=0.05$). Esto confirma que, existe una relación positiva entre la planeación de la GA y la inteligencia emocional de docentes. En otras palabras, cuando se gestiona una buena planificación y organización de las actividades y recursos en el ámbito educativo, se fomenta el desarrollo de habilidades emocionales y se contribuye a crear un entorno educativo saludable.

Quinta. Del objetivo específico 4, se infiere que, entre la Organización de la GA y la inteligencia emocional existe una relación directa de nivel relativamente alto ($Rho=0,620$) y relativamente fuerte, y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ $<$ que $\alpha =0.05$), en el personal docente de la institución educativa referida. Esto confirma que, existe una relación positiva entre la organización de la GA y la inteligencia emocional de docentes, ya que, una estructura sólida y eficaz en la distribución de tareas, horarios y recursos puede promover el desarrollo de habilidades emocionales y

contribuir a un entorno educativo emocionalmente inteligente y saludable.

Sexta. Del objetivo específico 5, se infiere que, entre la Dirección de la GA y la inteligencia emocional existe una relación directa de nivel relativamente alto ($Rho=0,590$) y relativamente fuerte, y significativa ($P\text{-valor}=0.000 < \alpha =0.05$), en los docentes de la institución referida. Esto confirma que, existe una relación positiva entre la dirección de GA y la inteligencia emocional de docentes, ya que una buena dirección con liderazgo efectivo por parte de los directivos educativos puede promover el desarrollo de habilidades emocionales y contribuir a un entorno educativo emocionalmente inteligente y saludable.

Séptima. Del objetivo específico 6, se infiere que, entre el control de la GA y la inteligencia emocional existe una relación directa de nivel relativamente alto ($Rho=0,412$), moderada y significativa ($P\text{-valor}=0.000 < \alpha =0.05$), en el personal docente de la I.E. referida. Esto confirma que, existe una relación positiva entre la dirección de GA y la inteligencia emocional de docentes, ya que, una buena dirección con liderazgo efectivo por parte de los directivos educativos puede promover el desarrollo de habilidades emocionales y contribuir a un entorno educativo emocionalmente inteligente y saludable.

VII. RECOMENDACIONES

Con base en las debilidades identificadas en los resultados obtenidos sobre la gestión administrativa y la inteligencia emocional, se menciona lo siguiente:

A los directivos y docentes de la institución referida.

Primera. Se recomienda promover desde la GA, el desarrollo de la inteligencia emocional. Los directivos educativos deben considerar la inteligencia emocional como un factor clave al tomar decisiones administrativas y al diseñar políticas que promuevan un entorno educativo saludable y emocionalmente inteligente. Esto implica crear espacios de trabajo colaborativos, fomentar la comunicación abierta y brindar apoyo emocional al personal docente.

Segunda. Se recomienda realizar acciones de fortalecimiento de la GA, mediante el establecimiento de prácticas y políticas administrativas efectivas, como espacios de capacitación en administración educativa y en recursos adicionales para mejorar la GA de las actividades educativas.

Tercera. Se recomienda promover la inteligencia emocional del personal docente, fomentando aún más el desarrollo de habilidades emocionales. Se pueden ofrecer programas de capacitación y talleres que promuevan la conciencia emocional, la autorregulación, la empatía, las habilidades sociales y la motivación intrínseca. Esto ayudará a los docentes a manejar sus emociones de manera efectiva y a establecer relaciones positivas con sus estudiantes y colegas.

Cuarta. Se recomienda desarrollar el Liderazgo efectivo de los directivos educativos desempeñan un papel crucial en la promoción de la inteligencia emocional del personal docente. Se recomienda fortalecer el liderazgo efectivo, proporcionando capacitación en habilidades de liderazgo y fomentando un estilo de liderazgo participativo que valore las emociones y promueva un clima laboral positivo.

Quinta. Se recomienda reforzar el control administrativo: Dado que se ha

identificado una asociación moderada entre el control GA y la inteligencia emocional, se deben establecer mecanismos claros de supervisión y evaluación que brinden retroalimentación constructiva al personal docente. Esto les permitirá mejorar continuamente su desempeño y mantener un equilibrio emocional adecuado en su trabajo.

A los futuros investigadores de postgrado de la UCV:

Sexta. Se recomienda complementar con los instrumentos administrados en este estudio, incorporando guías de entrevista para ambas variables, de tal manera que, se pueda conocer con mayor profundidad los aspectos de la percepción docente.

REFERENCIAS

- Alayoubi, M., AlShobaki, M., & Abu, S. (2020). *Strategic leadership practices and their relationship to improving the quality of educational service in Palestinian Universities*. International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM), 5(3), 11-26. <http://www.ijbmm.com/paper/Mar2020/8340436031.pdf>
- Alvarado, O. (2013). *Elementos de administración general*. Lima: UNFV-DEGRAF. <http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=31657>
- Arce, G. (2022). *La inteligencia emocional en la gestión institucional de los directores en las instituciones educativas primarios pública del distrito de Chaupimarca; Pasco–2018*. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2641>
- Arregui, R. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en el Centro de Salud Pedro Abraham López Guillén, Huarochirí, Lima, 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30722>
- Arrieta, C. (2021). *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, Región Pasco 2019*. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2362>
- Bejarano, P., Fernández, A., Centurión, Á. & Lima, L. (2022). School management factors in organizational commitment in an educational network in Peru [*Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú*]. *Revista de ciencias sociales*, 28(5), 145-157. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471680>
- Blaik H, Litz, D. & Parkman, S. (2021). *Emotional intelligence and school leaders: Evidence from Abu Dhabi [Inteligencia emocional y líderes escolares: evidencia de Abu Dhabi]*. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 493-517. <https://doi.org/10.1177/1741143220913552>
- Boloña, D. & Segura, T. (2017). *Influencia en el desarrollo de la inteligencia emocional en la calidad de la gestión administrativa en el directivo, docentes*

- y estudiantes del séptimo año de la escuela de Educación Básica Sixto Liborio Macías, zona 5, distrito 09D19, provincia del Guayas, cantón Santa Lucía, recinto: El Porvenir, período lectivo 2015–2016. Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. <https://www.ug.edu.ec/revistasug/>
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/27781>
- Boyatzis, R., Goleman, D. & Rhee, K. (2000). *Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the emotional competence inventory (ECI) [Agrupación de competencias en inteligencia emocional: conocimientos del inventario de competencias emocionales]*. Handbook of emotional intelligence, Man Intel Emoc. 2000;99(6):343–362. https://www.eiconsortium.org/pdf/eci_acticle.pdf
- Cano, S. & Zea, M. (2019). *Manejar las emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida*. Rev Logos, Cienc Tecnol. 2019;12(1):58–67. <https://www.redalyc.org/pdf/5177/517751763003.pdf>
- Cassinelli, I. (2020). *Inteligencia emocional y su relación con las habilidades gerenciales en la alta dirección y mandos medios de la empresa Transportes Línea SA Trujillo-2019*. <https://hdl.handle.net/11537/23632>
- Chamarro, A. & Oberst, Ú. (2004). *Modelos teóricos en inteligencia emocional y su medida*. Aloma: Revista de Psicología, Ciències de l'educació i de l'esport Blanquerna, 209-217. https://scholar.google.es/scholar?q=related:J63DvT7T-hUJ:scholar.google.com/&scioq=Modelos+te%C3%B3ricos+en+inteligencia+emocional+y+su+medida.+&hl=es&as_sdt=0,5
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>
- Contreras, Y. (2011). *Organización, planeación y administración educativa. Perspectivas teóricas en la escuela*. Rev Logos, Cienc Tecnol. 2011;2(2):88–103.
- Dávila, G. (2020). *La inteligencia emocional como herramienta de evaluación para mejorar el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de baños del inca, 2018*. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4464>

- Díaz, R. (2018). *Inteligencia emocional enfocada a la Salud Pública*. Salud Pública. bit.ly/3LBpKRr
- Duque, J., García, M. & Hurtado, A. (2017). *Influence of emotional intelligence on job skills: An empirical study in employees at the administrative level*. Estudios Gerenciales, 33(144), 250-260. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232017000300250&script=sci_abstract&lng=en
- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W. & Andrade, C. (2019). *Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes*. Visionario digital, 3(2), 155-169. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/406>
- Fernández, P. & Extremera, N. (2005). *La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey*. Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/35428/01420073000724.pdf?sequence=1>
- Garrido, L. (2006). *Apego, emoción y regulación emocional. Implicaciones para la salud*. Revista Latinoamericana de Psicología, 38(3), 493-507. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342006000300004
- Gil, S. (2020). *Habilidades sociales (Vol. 4)*. Editorial Flamboyant. bit.ly/3W0baX4
- Goleman, D. (2010). *La práctica de la Inteligencia Emocional*. Editorial Kairós. bit.ly/3pHbMVp
- Goleman, D. & Cherniss, C. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Editorial Kairós. bit.ly/3Bm1fBF
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa (Imprescindibles)*. Editorial Kairos. Conecta. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IVJLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Inteligencia+emocional+en+la+empresa+&ots=ma-U2uYxwX&sig=5u8CY1hkEmZeRiG0AEedP3VxHrE#v=onepage&q=Inteligencia%20emocional%20en%20la%20empresa&f=false>
- Gómez, R., Costa, A., Megías, A., Fernández, P. & Faria, L. (2021). *Relationship*

- between emotional intelligence and empathy towards humans and animals [Relación entre inteligencia emocional y empatía hacia humanos y animales].* PeerJ, 9, e11274. <https://doi.org/10.7717/peerj.11274>
- Gómez, R., Holzer, A., Bradley, C., Fernández, P. & Patti, J. (2022). *The relationship between emotional intelligence and leadership in school leaders: A systematic review [La relación entre inteligencia emocional y liderazgo en líderes escolares: una revisión sistemática].* Cambridge Journal of Education, 52(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2021.1927987>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* 6ta ed. México D.F. Editorial McGraw-Hill/ Interamericana Editores. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Mayer, J. & Salovey, P. (1993). *The intelligence of emotional intelligence [La inteligencia de la inteligencia emocional].* Intelligence, 17(4), 433-442. [https://doi.org/10.1016/0160-2896\(93\)90010-3](https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3)
- Mayer, J. D., Caruso, D. R. & Salovey, P. (1999). *Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. [La inteligencia emocional cumple con los estándares tradicionales de inteligencia.]* Intelligence, 27(4), 267-298. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(99\)00016-1](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(99)00016-1)
- Mayer, J. (2004). *What is emotional intelligence? [¿Qué es la inteligencia emocional?]* https://scholars.unh.edu/personality_lab/8/?fbclid=IwAR2d5lpVPWid4Rms40CA6SjAm4UZmAcSx0zuRzscBFr39soDivGGx7ZaTLU
- Mérida, S., Extremera, N., Quintana, C. & Rey, L. (2020). *Sentir ilusión por el trabajo docente: inteligencia emocional y el papel del afrontamiento resiliente en un estudio con profesorado de secundaria.* Revista de Psicología y Educación. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/219944>
- Molero, P., Zurita, F., Chacón, R., Castro, M., Ramírez, I. & Valero, G. (2020). *La inteligencia emocional en el ámbito educativo: un meta-análisis.* Anales de Psicología/Annals of Psychology, 36(1), 84-91. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/345901>
- Moya, L., Herrero, N. & Bernal, M. C. (2010). *Bases neuronales de la empatía.* Rev Neurol, 50(2), 89-100. bit.ly/3Mq4P4i
- Núñez, I. (2019). *Inteligencia emocional y cumplimiento de los compromisos de*

- gestión escolar del personal directivo de educación inicial*. Investigación Valdizana, 13(3), 119–127. <https://doi.org/10.33554/riv.13.3.340>
- Paredes, M. (2019). *Inteligencia emocional y gestión institucional de directores de las Instituciones Educativas de la Provincia de Lauricocha 2018*. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5804>
- Pasmiño, J. (2021). *Inteligencia emocional y gestión administrativa del personal que labora en el Centro de Salud Buenos Aires de Villa, Chorrillos, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58342>
- Pereda, F., López, T. & González, F. (2018). *La inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los municipios de la provincia de Córdoba (España)*. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales*, 27(53), 98-120. <https://doi.org/10.20983/noesis.2018.1.5>
- Ramírez, A., Ramírez, R. & Calderón, E. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. *Contribuciones a la Economía*, EUMED.NET. <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Sternberg, R. & Kaufman, J. (1998). *Human abilities [Habilidades humanas]*. Annual review of psychology, 49(1), 479-502. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.49.1.479>
- Supramaniam, S. & Singaravelloo, K. (2021). *Impact of emotional intelligence on organisational performance: An analysis in the Malaysian Public Administration. [Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño organizacional: un análisis en la administración pública de Malasia.]*. *Administrative Sciences*, 11(3), 76. <https://doi.org/10.3390/admsci11030076>
- Taipe, P. (2018). *Inteligencia emocional y gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa 36009, Yananaco, Huancavelica, 2018*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31021>
- Tamariz, C. (2013). *Participación de los padres de familia en la gestión educativa institucional*. Pontificia Universidad Católica del Perú. PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4641>
- Tenorio, S. (2022). *Inteligencia emocional para la mejora del desempeño laboral de directores en instituciones educativas públicas de nivel primario, Andahuaylas, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80047>

- Teruel, P., Salavera, C., Usan, P. & Antoñanzas, J. (2019). *Emotional intelligence centred on oneself and others: Rotterdam Scale of Emotional Intelligence (REIS)[Inteligencia emocional centrada en uno mismo y en los demás: Escala de Inteligencia Emocional de Rotterdam]*. *Universitas Psychologica*, 18(4). 1–12. [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-4%20\(2019\)/64761787012/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-4%20(2019)/64761787012/)
- Valente, S., Monteiro, A. & Lourenço, A. (2019). *The relationship between teachers' emotional intelligence and classroom discipline management [La relación entre la inteligencia emocional de los docentes y la gestión de la disciplina en el aula]*. *Psychology in the Schools*, 56(5), 741-750. <https://doi.org/10.1002/pits.22218>
- Zegarra, A. (2020). *Inteligencia emocional y burnout académico en estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima, 2019. Universidad Privada del Norte.* <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24034>
- Zurita, F., Olmedo, E. M., Chacón, R., Expósito, J. & Martínez, A. (2020). *Relationship between leadership and emotional intelligence in teachers in universities and other educational centres: A structural equation model [Relación entre liderazgo e inteligencia emocional en profesores de universidades y otros centros educativos: un modelo de ecuación estructural]*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 293. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010293>

ANEXOS

ANEXO 01. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES: GESTIÓN ADMINISTRATIVA E INTELIGENCIA EMOCIONAL.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Inteligencia Emocional	La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer y comprender tanto nuestros propios sentimientos como los de otras personas, con el propósito de mantener una motivación adecuada y cultivar relaciones interpersonales positivas tanto en nuestro entorno como en relación a nosotros mismos (Goleman, 2018).	La inteligencia emocional se mide con un cuestionario de 24 ítems de preguntas, para cinco escalas de valoración de las dimensiones: Conciencia de sí mismo, Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades sociales.	Conciencia de sí mismo	Confianza de sí mismo	1, 2	Escala: Ordinal Valores: 5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo	Alto [88 – 120] Medio [56 – 87] Bajo [24 – 55]
				Auto concepto	3		
				Comprensión emocional	4		
			Autorregulación	Independencia	5, 6		
				Auto control	7, 8		
	Control de los impulsos	9, 10					
	Motivación	Optimismo	11, 12				
		Felicidad	13, 14				
	Empatía	Conciencia social	15, 16				
		Gestión de relaciones	17, 18				
	Habilidades sociales	Responsabilidad social	20,21				
		Solución de problemas	23				
		Liderazgo	19, 22,24				
Gestión Administrativa.	La gestión administrativa implica el proceso de planificar y ejecutar una serie de procesos en colaboración con grupos y equipos de trabajo, para lograr de manera eficiente los objetivos de una organización (Chiavenato, 2011).	La gestión administrativa se mide con un cuestionario de 30 ítems de preguntas, con cinco escalas de valoración para las dimensiones: Planeación, Organización, Dirección y Control.	Planeación	Nivel de procedimientos	1,2,3	Escala: Ordinal Valores: 5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en	Eficiente [110 – 150] Medianamente eficiente [69 – 109]
			Estrategias institucionales	4,5,6,7			
			Metas y objetivos	8,9,10,11			

			Organización	Políticas institucionales	12,13,14	desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo	Deficiente [30 - 68]
				Planes operativos	15,16,17		
			Dirección	Liderazgo	18,19,20		
				Comunicación	21,22,23, 24,25		
			Control.	Supervisión	26		
				Verificación del desempeño	27		
				Cumplimiento de metas y objetivos	28,29		
				Cumplimientos de políticas organizacionales	30		

ANEXO 02. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a) colega, la presente encuesta es ANÓNIMA, por lo que, le solicitamos que responda con sinceridad. De esa manera, podremos obtener información sobre la GESTIÓN ADMINISTRATIVA de la institución educativa “Inmaculada de la Merced”, Chimbote. Marque con una “X” la alternativa (en Escala de Valoración) que usted considere conveniente según el siguiente recuadro con códigos.

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Sexo: Hombre () Mujer () Edad : _____

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Planificación					
1	Considera usted que se planifica los procedimientos administrativos en función a Objetivos.					
2	Los objetivos y metas de la institución educativa están en función a las normas de gestión.					
3	La planificación considera los temas relacionados a los procedimientos administrativos.					
4	Considera usted que el diagnóstico es la base para la planificación de la gestión administrativa.					
5	Se comunica oportunamente los planes y programas de la institución educativa.					
6	Se comparan periódicamente los resultados de los planes y programas con las metas esperadas.					
7	Considera usted que las estrategias institucionales involucran la participación de todo el personal docente y administrativo de la institución educativa.					
8	Se cuenta con políticas de control de metas y objetivos en la institución educativa.					
9	La planificación considera aspectos de reformulación de objetivos.					
10	Considera usted que la planificación involucra los procesos del diagnóstico traducidos en objetivos.					
11	Considera usted que la planificación cumple la gestión administrativa señalada en el Manual de organización y funciones.					
	Dimensión: Organización					
12	La estructura administrativa se desarrolla en función a las políticas institucionales.					
13	Considera usted, que las políticas institucionales comprenden las necesidades de la institución educativa.					
14	Los procesos administrativos cuentan con controles que aseguren su eficacia y eficiencia.					
15	La estructura organizativa es especificada con claridad y transparencia.					
16	Considera usted que la organización de actividades responde a los procesos de planificación.					
17	La estructura funcional permite evaluar una eventual contingencia administrativa.					
	Dimensión: Dirección					
18	Considera usted, que la gestión administrativa transmite un buen liderazgo.					
19	Considera usted, que la dirección valora las capacidades de todo el personal docente y administrativo.					
20	Conoce usted, la misión y visión de la institución educativa.					
21	Considera usted, que la dirección involucra asertivamente la participación de todo el personal docente y administrativo.					
22	La dirección encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la institución educativa.					
23	Cree usted que la dirección determina la estructura funcional considerando grado de Confianza.					
24	Considera usted, que la dirección se preocupa por la promoción de todo el personal docente y administrativo.					
25	Cree usted, que la dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal docente y administrativo.					
	Dimensión: Control					
26	Considera usted, que la gestión administrativa controla el desempeño del personal docente y administrativo.					
27	La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento de las metas y objetivos.					
28	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los objetivos.					
29	La gestión administrativa efectúa el control de las políticas aprobadas por la institución educativa.					
30	El personal administrativo participa activamente en cumplimiento de las Políticas.					

Fuente: Arregui (2019) y adaptado por Br. Margarita Yudit Ponte Domínguez.

Ficha técnica del Instrumento de la variable 1: Gestión administrativa.

Nombre:	Cuestionario para medir la variable: Gestión administrativa.													
Autor original:	Cuestionario planteado por Arregui (2019)													
Nombre instrumento original	Cuestionario para medir la Gestión administrativa.													
Dimensiones:	Planeación, Organización , Dirección y Control.													
N° de ítems	30													
Escala de valoración de ítems:	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo													
Ámbito de aplicación:	I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote.													
Administración:	Auto reporte individual													
Duración:	35 minutos (Aproximadamente)													
Objetivo:	Determinar los niveles de la variable: Gestión administrativa.													
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de doctor en administración educativa, que laboran como docentes del área de investigación en la Universidad César vallejo, Filial: Chimbote, quienes evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.													
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad alto (Alfa = 0.928)													
Unidades de información:	Docentes de la I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2023.													
Organización:	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>N° de ítem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Planeación</td> <td>1-11</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> <td>12-17</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> <td>18-25</td> </tr> <tr> <td>Control</td> <td>26-30</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Dimensión	N° de ítem	Planeación	1-11	Organización	12-17	Dirección	18-25	Control	26-30		
Dimensión	N° de ítem													
Planeación	1-11													
Organización	12-17													
Dirección	18-25													
Control	26-30													
Niveles /Valores finales	Eficiente [110 – 150] Medianamente eficiente [69 – 109] Deficiente [30 – 68]													

CUESTIONARIO PARA MEDIR INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimado(a) colega, la presente encuesta es ANÓNIMA, por lo que, le solicitamos que responda con sinceridad. De esa manera, podremos obtener información sobre la INTELIGENCIA EMOCIONAL del personal docente y administrativo de la institución educativa "Inmaculada de la Merced", Chimbote. Marque con una "X" la alternativa (en Escala de Valoración) que usted considere conveniente según el siguiente recuadro con códigos.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Más o menos de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Sexo: Hombre () Mujer ()

Edad : _____

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Conciencia de sí mismo					
1	Acostumbro a evaluarme a mí mismo.					
2	Soy una persona reflexiva, analizo los hechos y fenómenos antes de actuar.					
3	Trato de pensar o reflexionar acerca de mis emociones.					
4	Logro reconocer mis fortalezas y debilidades.					
	Dimensión: Autorregulación					
5	Me controlo emocionalmente cuando puedo detener o modificar mi diálogo interno negativo.					
6	Me gusta mantenerme autocontrolado con los demás.					
7	En determinadas circunstancias es mejor tomar distancia frente a los demás.					
8	Cuando me lo propongo, logro concentrarme.					
9	Me sereno con facilidad cuando me altero.					
10	Me concentro en la efectividad de mi trabajo.					
	Dimensión: Motivación					
11	Tengo bien claro mis metas y proyecto de vida.					
12	Me siento motivado y capaz de aportar en el logro de mis metas.					
13	Soy constante en el logro de mis metas.					
14	Me esfuerzo lo más que puedo para lograr mis metas.					
	Dimensión: Empatía					
15	Me doy cuenta de los sentimientos y preocupaciones de los demás compañeros en el trabajo.					
16	En mis labores, me desenvuelvo y participo de acuerdo al reglamento interno de la institución.					
17	Tengo habilidad para transmitir aliento a mis compañeros(as) de trabajo.					
18	Acepto a mis compañeros(as), tal como son.					
	Dimensión: habilidades sociales					
19	Animo a mis compañeros(as) de trabajo para lograr los objetivos y metas.					
20	Me gusta ayudar a los demás en su labor.					
21	Reconozco y aprecio las cualidades de mis compañeros.					
22	Participo y oriento las actividades que se organizan dentro de la institución.					
23	Me gusta enfrentar y actuar con rapidez en la solución de conflictos.					
24	Disfruto mucho formando parte de un equipo de trabajo.					

Fuente: Goleman (2018) y adoptado por Br. Margarita Yudit Ponte Domínguez.

Ficha técnica del Instrumento de la variable 2: Inteligencia emocional.

Nombre:	Cuestionario para medir la variable: Inteligencia emocional.													
Autor original:	Cuestionario planteado por Goleman (2018)													
Nombre instrumento original	"Inventario de Competencias Emocionales" (Emotional Competence Inventory, ECI).													
Dimensiones:	Conciencia de sí mismo, Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades sociales .													
N° de ítems	24													
Escala de valoración de ítems:	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo													
Ámbito de aplicación:	I.E. Inmaculada de la Merced, Chimbote.													
Administración:	Auto reporte individual													
Duración:	25 minutos (Aproximadamente)													
Objetivo:	Determinar los niveles de la variable: Inteligencia emocional.													
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de doctor en administración educativa, que laboran como docentes del área de investigación en la Universidad César vallejo, Filial: Chimbote, quienes evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.													
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad alto (Alfa = 0. 883)													
Unidades de información:	Docentes de la institución educativa Inmaculada de la Merced, Chimbote, 2023.													
Organización:	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>N° de ítem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conciencia de sí mismo</td> <td>1-4</td> </tr> <tr> <td>Autorregulación</td> <td>5-10</td> </tr> <tr> <td>Motivación</td> <td>11-14</td> </tr> <tr> <td>Empatía</td> <td>15-18</td> </tr> <tr> <td>Habilidades sociales</td> <td>19-24</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensión	N° de ítem	Conciencia de sí mismo	1-4	Autorregulación	5-10	Motivación	11-14	Empatía	15-18	Habilidades sociales	19-24
Dimensión	N° de ítem													
Conciencia de sí mismo	1-4													
Autorregulación	5-10													
Motivación	11-14													
Empatía	15-18													
Habilidades sociales	19-24													
Niveles /Valores finales	Alto [88 – 120] Medio [56 – 87] Bajo [24 – 55]													

ANEXO 03. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS



**Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario para medir
Gestión Administrativa**

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg:

DNI:

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Doctorado en Administración de Empresas	2016.	UCV.
02			
03			
04			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	UNS - UTP.	10 años	Docente Universitario
02			
03			
04			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Chimbote, 24 de mayo del 2023.

 MG./DR. William Albrico Chávez Daza.
 DNI N° 42301103

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Gestión Administrativa

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planificación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Considera usted que se planifica los procedimientos administrativos en función a objetivos.	x		x		x		
2	Directo	Los objetivos y metas de la institución educativa están en función a las normas de gestión.	/		/		/		
3	Directo	La planificación considera los temas relacionados a los procedimientos administrativos.	/		/		/		
4	Directo	Considera usted que el diagnóstico es la base para la planificación de la gestión administrativa.	/		/		/		
5	Directo	Se comunica oportunamente los planes y programas de la institución educativa.	/		/		/		
6	Directo	Se comparan periódicamente los resultados de los planes y programas con las metas esperadas.	/		/		/		
7	Directo	Considera usted que las estrategias institucionales involucran la participación de todo el personal docente y administrativo de la institución educativa.	/		/		/		
8	Directo	Se cuenta con políticas de control de metas y objetivos en la institución educativa.	/		/		/		
9	Directo	La planificación considera aspectos de reformulación de objetivos.	/		/		/		
10	Directo	Considera usted que la planificación involucra los procesos del diagnóstico traducidos en objetivos.	/		/		/		
11	Directo	Considera usted que la planificación cumple la gestión administrativa señalada en el Manual de organización y funciones.	/		/		/		
Dimensión 2: Organización			Sí	No	Sí	No	Sí	No	

12	Directo	La estructura administrativa se desarrolla en función a las políticas institucionales.	/		/		/		
13	Directo	Considera usted, que las políticas institucionales comprenden las necesidades de la institución educativa.	/		/		/		
14	Directo	Los procesos administrativos cuentan con controles que aseguren su eficacia y eficiencia.	/		/		/		
15	Directo	La estructura organizativa es especificada con claridad y transparencia.	/		/		/		
16	Directo	Considera usted que la organización de actividades responde a los procesos de planificación.	/		/		/		
17	Directo	La estructura funcional permite evaluar una eventual contingencia administrativa.	/		/		/		
Dimensión 3: Dirección			Si	No	Si	No	Si	No	
18	Directo	Considera usted, que la gestión administrativa transmite un buen liderazgo.	/		/		/		
19	Directo	Considera usted, que la dirección valora las capacidades de todo el personal docente y administrativo.	/		/		/		
20	Directo	Conoce usted, la misión y visión de la institución educativa.	/		/		/		
21	Directo	Considera usted que, la dirección involucra asertivamente la participación de todo el personal docente y administrativo.	/		/		/		
22	Directo	La dirección encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la institución educativa.	/		/		/		
23	Directo	Cree usted que, la dirección determina la estructura funcional considerando grado de confianza.	/		/		/		
24	Directo	Considera usted que, la dirección se preocupa por la promoción de todo el personal docente y administrativo.	/		/		/		
25	Directo	Cree usted, que la dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal docente y administrativo.	/		/		/		



Dimensión 4: Control								
26	Directo	Considera usted, que la gestión administrativa controla el desempeño del personal docente y administrativo.	/	/	/			
27	Directo	La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento de las metas y objetivos.	/	/	/			
28	Directo	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los objetivos.	/	/	/			
29	Directo	La gestión administrativa efectúa el control de las políticas aprobadas por la institución educativa.	/	/	/			
30	Directo	El personal administrativo participa activamente en cumplimiento de las Políticas.	/	/	/			

Dr. William Alberto Chávez Quiza
DNI N° 42307503

Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario para medir Inteligencia Emocional

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg:

DNI:

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado / Título	Año de expedición	Universidad
01	Doctor en Administración de la Educación.	2016.	UCV.
02			
03			
04			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

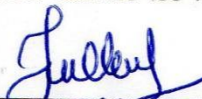
	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	UNS - UTP.	10 años	Docente Universitario.
02			
03			
04			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Chimbote, 25 de mayo del 2023.
 MG./DR. Wilton Alfredo Chávez Quipe
 DNI N° 42307703

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Inteligencia Emocional

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Conciencia de sí mismo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Acostumbro a evaluarme a mí mismo.	/		/		/		
2	Directo	Soy una persona reflexiva, analizo los hechos y fenómenos antes de actuar.	/		/		/		
3	Directo	Trato de pensar o reflexionar acerca de mis emociones.	/		/		/		
4	Directo	Logro reconocer mis fortalezas y debilidades.	/		/		/		
Dimensión 2 : Autorregulación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Directo	Me controlo emocionalmente cuando puedo detener o modificar mi diálogo interno negativo.	/		/		/		
6	Directo	Me gusta mantenerme autocontrolado con los demás.	/		/		/		
7	Directo	En determinadas circunstancias es mejor tomar distancia frente a los demás.	/		/		/		
8	Directo	Cuando me lo propongo, logro concentrarme.	/		/		/		
9	Directo	Me sereno con facilidad cuando me altero.	/		/		/		
10	Directo	Me concentro en la efectividad de mi trabajo.	/		/		/		
Dimensión 3: Motivación			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	Tengo bien claro mis metas y proyecto de vida.	/		/		/		
12	Directo	Me siento motivado y capaz de aportar en el logro de mis metas.	/		/		/		
13	Directo	Soy constante en el logro de mis metas.	/		/		/		
14	Directo	Me esfuerzo lo más que puedo para lograr mis metas.	/		/		/		
Dimensión 4: Empatía			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Directo	Me doy cuenta de los sentimientos y preocupaciones de los demás compañeros en el trabajo.	/		/		/		
16	Directo	En mis labores, me desenvuelvo y participo de acuerdo al reglamento interno de la institución.	/		/		/		



17	Directo	Tengo habilidad para transmitir aliento a mis compañeros(as) de trabajo.	/		/		/		
18	Directo	Acepto a mis compañeros(as), tal como son.	/		/		/		
Dimensión 5: Habilidades Sociales									
19	Directo	Animo a mis compañeros(as) de trabajo para lograr los objetivos y metas.	/		/		/		
20	Directo	Me gusta ayudar a los demás en su labor.	/		/		/		
21	Directo	Reconozco y aprecio las cualidades de mis compañeros.	/		/		/		
22	Directo	Participo y oriento las actividades que se organizan dentro de la institución.	/		/		/		
23	Directo	Me gusta enfrentar y actuar con rapidez en la solución de conflictos.	/		/		/		
24	Directo	Disfruto mucho formando parte de un equipo de trabajo.	/		/		/		

MG./DR. *William Alfonso Cruz Sureda*
DNI N° 42305503

Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario para medir Gestión Administrativa

Observaciones: Esta correcto.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Hermilio Hugo Vicuña Salvador

DNI: 32766411

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	<i>Dr. en Educación</i>	23/11/2013	Universidad César Vallejo
02	Mgtr. en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa	23/09/2007	Universidad César Vallejo
03	Lic. En Matemática	21/07/1995	Universidad Nacional de Trujillo
04	Lic. En Educación en especialidad: Matemática, Física y Computación	14/12/2004	Universidad Privada San Pedro
05	Bachiller en Ciencias Físicas y Matemáticas	20/12/1991	Universidad Nacional de Trujillo
05	Bachiller en Educación	20/08/2004	Universidad Privada San Pedro

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad César Vallejo	18	Docente
02	Universidad Nacional del Santa	3	Docente
03	Universidad Privada San Pedro	8	Docente
04	Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna	1	Docente
05	Universidad Particular de Moquegua	3	Docente

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Gestión Administrativa

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planificación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Considera usted que se planifica los procedimientos administrativos en función a objetivos.	x		x		x		
2	Directo	Los objetivos y metas de la institución educativa están en función a las normas de gestión.	x		x		x		
3	Directo	La planificación considera los temas relacionados a los procedimientos administrativos.	x		x		x		
4	Directo	Considera usted que el diagnóstico es la base para la planificación de la gestión administrativa.	x		x		x		
5	Directo	Se comunica oportunamente los planes y programas de la institución educativa.	x		x		x		
6	Directo	Se comparan periódicamente los resultados de los planes y programas con las metas esperadas.	x		x		x		
7	Directo	Considera usted que las estrategias institucionales involucran la participación de todo el personal docente y administrativo de la institución educativa.	x		x		x		
8	Directo	Se cuenta con políticas de control de metas y objetivos en la institución educativa.	x		x		x		
9	Directo	La planificación considera aspectos de reformulación de objetivos.	x		x		x		
10	Directo	Considera usted que la planificación involucra los procesos del diagnóstico traducidos en objetivos.	x		x		x		
11	Directo	Considera usted que la planificación cumple la gestión administrativa señalada en el Manual de organización y funciones.	x		x		x		
Dimensión 2 : Organización			Sí	No	Sí	No	Sí	No	

12	Directo	La estructura administrativa se desarrolla en función a las políticas institucionales.	x		x		x		
13	Directo	Considera usted, que las políticas institucionales comprenden las necesidades de la institución educativa.	x		x		x		
14	Directo	Los procesos administrativos cuentan con controles que aseguren su eficacia y eficiencia.	x		x		x		
15	Directo	La estructura organizativa es especificada con claridad y transparencia.	x		x		x		
16	Directo	Considera usted que la organización de actividades responde a los procesos de planificación.	x		x		x		
17	Directo	La estructura funcional permite evaluar una eventual contingencia administrativa.	x		x		x		
Dimensión 3: Dirección			Si	No	Si	No	Si	No	
18	Directo	Considera usted, que la gestión administrativa transmite un buen liderazgo.	x		x		x		
19	Directo	Considera usted, que la dirección valora las capacidades de todo el personal docente y administrativo.	x		x		x		
20	Directo	Conoce usted, la misión y visión de la institución educativa.	x		x		x		
21	Directo	Considera usted que, la dirección involucra asertivamente la participación de todo el personal docente y administrativo.	x		x		x		
22	Directo	La dirección encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la institución educativa.	x		x		x		
23	Directo	Cree usted que, la dirección determina la estructura funcional considerando grado de confianza.	x		x		x		
24	Directo	Considera usted que, la dirección se preocupa por la promoción de todo el personal docente y administrativo.	x		x		x		
25	Directo	Cree usted, que la dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal docente y administrativo.	x		x		x		

Dimensión 4: Control						
26	Directo	Considera usted, que la gestión administrativa controla el desempeño del personal docente y administrativo.	x		x	x
27	Directo	La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento de las metas y objetivos.	x		x	x
28	Directo	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los objetivos.	x		x	x
29	Directo	La gestión administrativa efectúa el control de las políticas aprobadas por la institución educativa.	x		x	x
30	Directo	El personal administrativo participa activamente en cumplimiento de las Políticas.	x		x	x



Dr. Hermilio Hugo Vicuña Salvador
DNI N° 32766411

17	Directo	Tengo habilidad para transmitir aliento a mis compañeros(as) de trabajo.	X		x	x
18	Directo	Acepto a mis compañeros(as), tal como son.	X		x	x
Dimensión 5: Habilidades Sociales						
19	Directo	Animo a mis compañeros(as) de trabajo para lograr los objetivos y metas.	X		x	x
20	Directo	Me gusta ayudar a los demás en su labor.	X		x	x
21	Directo	Reconozco y aprecio las cualidades de mis compañeros.	X		x	x
22	Directo	Participo y oriento las actividades que se organizan dentro de la institución.	X		x	x
23	Directo	Me gusta enfrentar y actuar con rapidez en la solución de conflictos.	X		x	x
24	Directo	Disfruto mucho formando parte de un equipo de trabajo.	X		x	x



DR. Hermilio Hugo Vicuña Salvador
DNI N° 32766411

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Inteligencia Emocional

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Conciencia de sí mismo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Acostumbro a evaluarme a mí mismo.	X		x		x		
2	Directo	Soy una persona reflexiva, analizo los hechos y fenómenos antes de actuar.	X		x		x		
3	Directo	Trato de pensar o reflexionar acerca de mis emociones.	X		x		x		
4	Directo	Logro reconocer mis fortalezas y debilidades.	X		x		x		
Dimensión 2 : Autorregulación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Directo	Me controlo emocionalmente cuando puedo detener o modificar mi diálogo interno negativo.	X		x		x		
6	Directo	Me gusta mantenerme autocontrolado con los demás.	X		x		x		
7	Directo	En determinadas circunstancias es mejor tomar distancia frente a los demás.	X		x		x		
8	Directo	Cuando me lo propongo, logro concentrarme.	X		x		x		
9	Directo	Me sereno con facilidad cuando me altero.	X		x		x		
10	Directo	Me concentro en la efectividad de mi trabajo.	X		x		x		
Dimensión 3: Motivación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Directo	Tengo bien claro mis metas y proyecto de vida.	X		x		x		
12	Directo	Me siento motivado y capaz de aportar en el logro de mis metas.	X		x		x		
13	Directo	Soy constante en el logro de mis metas.	X		x		x		
14	Directo	Me esfuerzo lo más que puedo para lograr mis metas.	X		x		x		
Dimensión 4: Empatía			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	Directo	Me doy cuenta de los sentimientos y preocupaciones de los demás compañeros en el trabajo.	X		x		x		
16	Directo	En mis labores, me desenvuelvo y participo de acuerdo al reglamento interno de la institución.	X		x		x		

Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario para medir Inteligencia Emocional

Observaciones: Todo correcto

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Hermilio Hugo Vicuña Salvador

DNI: 32766411

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Dr: en Educación	23/11/2013	Universidad César Vallejo
02	Mgtr. en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa	23/09/2007	Universidad César Vallejo
03	Lic. En Matemática	21/07/1995	Universidad Nacional de Trujillo
04	Lic. En Educación en especialidad: Matemática, Física y Computación	14/12/2004	Universidad Privada San Pedro
05	Bachiller en Ciencias Físicas y Matemáticas	20/12/1991	Universidad Nacional de Trujillo
06	Bachiller en Educación	20/08/2004	Universidad Privada San Pedro

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad César Vallejo	18	Docente
02	Universidad Nacional del Santa	3	Docente
03	Universidad Privada San Pedro	8	Docente
04	Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna	1	Docente
05	Universidad Particular de Moquegua	3	Docente

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Chimbote, 26 de mayo del 2023.

DR. Hermilio Hugo Vicuña Salvador
DNI N° 32766411

Certificado de validez de contenido del Instrumento: Cuestionario para medir Gestión Administrativa

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: ~~Weslyn~~ Valverde Alva

DNI:43163513

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de Investigación)



	Grado / Título	Año de expedición	Universidad
01	Doctor	2017	Universidad César Vallejo
02			
03			
04			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de Investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad César Vallejo	8 años	Docente de Posgrado
02			
03			
04			

pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Chimbote, 24 de mayo del 2023.

Mg./DR._____
DNI N°

Certificado de validez de contenido

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Gestión Administrativa

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planificación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Considera usted que, se planifica los procedimientos administrativos en función a objetivos.	x		x		x		
2	Directo	Los objetivos y metas de la institución educativa están en función a las normas de gestión escolar .	x		x			x	Se debe ser preciso ¿A qué normas de gestión te refieres? ¿a los compromisos de gestión escolar?
3	Directo	La planificación educativa considera los temas relacionados a los procedimientos administrativos de gestión de recursos humanos.	x		x			x	Los ítems deben ser precisos, deben ser operativos, evidentes. Precisar a qué procedimientos te refieres.
4	Directo	Considera usted que, se parte de un buen diagnóstico para la planificación de la gestión administrativa.		x	x			x	Este ítem mide una percepción subjetiva sobre el diagnóstico, más allá de que se cumpla o no en la institución educativa. Se supone que ítem debe medir la calidad de este diagnóstico en la I.E.
5	Directo	Se comunica oportunamente los planes y programas de la institución educativa.	x		x			x	
6	Directo	Se programa y comunica oportunamente sobre los avances y progreso de los estudiantes.		x	x			x	Este ítem hace referencia más al control que a la planificación.
7	Directo	Considera usted que, las estrategias institucionales involucran la participación de todo el personal docente y administrativo de la institución educativa.		x	x			x	La dimensión es planificación ¿De qué manera el ítem se relaciona con esta dimensión?

8	Directo	Se planifica y ejecuta con los docentes acciones de mejora institucional.		x	x		x		Este ítem hace referencia más al control que a la planificación.
9	Directo	La planificación considera aspectos de reformulación de objetivos.	x		x		x		
10	Directo	Considera usted que, la planificación involucra los procesos del diagnóstico traducidos en metas y objetivos.		x	x		x		El ítem no es claro ¿a qué indicador se está refiriendo?
11	Directo	Considera usted que, la planificación cumple la gestión administrativa señalada en el Manual de organización y funciones.	x		x		x		
Dimensión 2 : Organización			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	Directo	La estructura administrativa se desarrolla en función a las políticas institucionales.	x		x		x		
13	Directo	Considera usted que, el nivel de organización de la institución educativa es alto.		x	x		x		Si bien el indicador refiere a la política educativa, la esencia siempre es ver el nivel de organización.
14	Directo	Considera usted, que los procesos administrativos cuentan con el personal idóneo para asegurar su eficacia y eficiencia.		x	x		x		Hace referencia al control
15	Directo	La estructura organizativa es especificada con claridad y transparencia.	x		x		x		
16	Directo	Considera usted que, la organización de actividades responde a los procesos de planificación.	x		x		x		
17	Directo	Considera usted que, la coordinación entre directivos y docentes es eficiente y eficaz.	x		x		x		Considerar que la organización contempla de qué forma o manera se divide el trabajo planificado, cómo se asignan las tareas. Este debería ser un

									indicador de la dimensión, así como también la coordinación.
Dimensión 3: Dirección			Si	No	Si	No	Si	No	
18	Directo	Considera usted que, la gestión administrativa transmite un buen liderazgo.	x		x		x		
19	Directo	Considera usted que, la dirección valora las capacidades de todo el personal docente y administrativo.	x		x		x		
20	Directo	Considera usted que, la dirección de la institución educativa es eficiente y eficaz.		x	x		x		Orientar la redacción a la dimensión dirección, así como los ítems anteriores.
21	Directo	Considera usted que, la dirección involucra asertivamente la participación de todo el personal docente y administrativo.	x		x		x		
22	Directo	La dirección encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la institución educativa.	x		x		x		
23	Directo	Cree usted que, la dirección determina la estructura funcional considerando la cualificación profesional.	x		x			x	Redactar con mayor claridad
24	Directo	Considera usted que, la dirección se preocupa por motivar a todo el personal docente y administrativo.	x		x		x		Utilizar otro término
25	Directo	Considera usted que, la dirección fomenta una adecuada comunicación entre todo el personal docente y administrativo.		x	x		x		Los indicadores son: Liderazgo, comunicación, supervisión, verificación del desempeño. ¿Cuáles serían los ítems para este último indicador?
Dimensión 4: Control									

26	Directo	Considera usted, que la gestión administrativa controla el desempeño del personal docente y administrativo. La gestión administrativa evalúa el grado de cumplimiento de las normativas y regulaciones administrativas establecidas a nivel institucional, gubernamental y/o educativo.		x	x		x	Se debe abordar al control como un procedimiento administrativo, de la gestión, sobre todo, de lo que se ha planificado.
27	Directo	La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento de las metas y objetivos.	x		x		x	
28	Directo	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los objetivos.	x		x		x	
29	Directo	La gestión administrativa evalúa el grado de eficiencia en la gestión de la información y los datos administrativos, como el registro de estudiantes, el seguimiento de la asistencia, el archivo y la documentación, entre otros.	x		x		x	¿A qué políticas te refieres?
30	Directo	Se cuenta con políticas de control de metas y objetivos en la institución educativa.		x	x		x	No se vincula al control

 Mg./Dr. Apellidos y nombres
 DNI N°

Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario para medir
Gestión Administrativa

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: ~~Weslyn~~ Valverde Alva

DNI:43163513

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado / Título	Año de expedición	Universidad
01	Doctor	2017	Universidad César Vallejo
02			
03			
04			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad César Vallejo	8 años	Docente de Posgrado
02			
03			
04			

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Chimbote, 24 de mayo del 2023.

Mg./DR....

DNI N°

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Inteligencia Emocional

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Conciencia de sí mismo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Acostumbro a evaluarme a mí mismo en circunstancias difíciles.	x		x		x		Precisar qué es exactamente lo que se evalúa, o en qué circunstancias.
2	Directo	Soy una persona reflexiva, analizo los hechos y fenómenos antes de actuar.	x		x		x		
3	Directo	Trato de pensar o reflexionar acerca de mis emociones.	x		x		x		
4	Directo	Logro reconocer mis fortalezas y debilidades.	x		x		x		
Dimensión 2: Autorregulación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Directo	Me controlo emocionalmente cuando puedo detener o modificar mis pensamientos negativos.	x		x			x	Tener una mayor claridad en la redacción.
6	Directo	Me gusta mantenerme autocentrado con los demás.	x		x		x		¿En qué circunstancias?
7	Directo	En circunstancias difíciles es mejor tomar distancia frente a los demás.	x		x			x	¿En qué circunstancias?
8	Directo	Cuando me propongo enfrentar situaciones complicadas , logro concentrarme.	x		x			x	¿En qué circunstancias?
9	Directo	Me sereno con facilidad cuando me altero.	x		x			x	
10	Directo	Me concentro en la efectividad de mi trabajo.	x		x			x	
Dimensión 3: Motivación			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	Tengo claros mis metas y proyecto de vida.	x		x		x		
12	Directo	Me siento motivado y capaz de aportar en el logro de mis metas.	x		x		x		
13	Directo	Soy constante en el logro de mis metas.	x		x		x		
14	Directo	Me esfuerzo lo más que puedo para lograr mis metas.	x		x		x		¿Qué ítems responderían al indicador felicidad?
Dimensión 4: Empatía			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Directo	Me doy cuenta de los sentimientos y preocupaciones de los demás compañeros en el trabajo.	x		x		x		Más que darse cuenta, la empatía hace referencia a la


									comprensión de estas emociones o sentimientos.
16	Directo	Participo empáticamente con mis colegas de la institución.		x	x		x		No se relaciona con la dimensión empatía
17	Directo	Tengo habilidad para transmitir aliento a mis compañeros(as) de trabajo.	x		x		x		
18	Directo	Acepto a mis compañeros(as), tal como son.	x		x		x		
Dimensión 5: Habilidades Sociales									
19	Directo	Animo a mis compañeros(as) de trabajo para lograr los objetivos y metas.		x	x		x		Se parece al ítem 17
20	Directo	Me gusta ayudar a los demás en su labor.	x		x		x		
21	Directo	Reconozco y aprecio las cualidades de mis compañeros.	x		x		x		
22	Directo	Participo y oriento las actividades que se organizan dentro de la institución.	x		x		x		
23	Directo	Me gusta enfrentar y actuar con rapidez en la solución de conflictos.	x		x		x		
24	Directo	Disfruto mucho formando parte de un equipo de trabajo.	x		x		x		

Certificado de validez de contenido
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Gestión Administrativa


Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planificación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Considera usted que, se planifica los procedimientos administrativos en función a objetivos.	x		x		x		
2	Directo	Los objetivos y metas de la institución educativa están en función a las normas de gestión escolar .	x		x			x	
3	Directo	La planificación educativa considera los temas relacionados a los procedimientos administrativos de gestión de recursos humanos.	x		x			x	
4	Directo	Considera usted que, se parte de un buen diagnóstico para la planificación de la gestión administrativa.	x		x		x		
5	Directo	Se comunica oportunamente los planes y programas de la institución educativa.	x		x		x		
6	Directo	Se programa y comunica oportunamente sobre los avances y progreso de los estudiantes.	x		x		x		
7	Directo	Considera usted que, las estrategias institucionales involucran la participación de todo el personal docente y administrativo de la institución educativa.	x		x		x		
8	Directo	Se planifica y ejecuta con los docentes acciones de mejora institucional.	x		x		x		
9	Directo	La planificación considera aspectos de reformulación de objetivos.	x		x		x		
10	Directo	Considera usted que, la planificación involucra los procesos del diagnóstico traducidos en metas y objetivos.	x		x		x		
11	Directo	Considera usted que, la planificación cumple la gestión administrativa señalada en el Manual de organización y funciones.	x		x		x		

Dimensión 2 : Organización			Sí	No	Sí	No	Sí	No
12	Directo	La estructura administrativa se desarrolla en función a las políticas institucionales.	x		x		x	
13	Directo	Considera usted que, el nivel de organización de la institución educativa es alto.	x		x		x	
14	Directo	Considera usted, que los procesos administrativos cuentan con el personal idóneo para asegurar su eficacia y eficiencia.	x		x		x	
15	Directo	La estructura organizativa es especificada con claridad y transparencia.	x		x		x	
16	Directo	Considera usted que, la organización de actividades responde a los procesos de planificación.	x		x		x	
17	Directo	Considera usted que, la coordinación entre directivos y docentes es eficiente y eficaz.	x		x		x	
Dimensión 3: Dirección			Si	No	Si	No	Si	No
18	Directo	Considera usted que, la gestión administrativa transmite un buen liderazgo.	x		x		x	
19	Directo	Considera usted que, la dirección valora las capacidades de todo el personal docente y administrativo.	x		x		x	
20	Directo	Considera usted que, la dirección de la institución educativa es eficiente y eficaz.	x		x		x	
21	Directo	Considera usted que, la dirección involucra asertivamente la participación de todo el personal docente y administrativo.	x		x		x	
22	Directo	La dirección encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la institución educativa.	x		x		x	
23	Directo	Cree usted que, la dirección determina la estructura funcional considerando la cualificación profesional.	x		x		x	
24	Directo	Considera usted que, la dirección se preocupa por motivar a todo el personal docente y administrativo.	x		x		x	

25	Directo	Considera usted que, la dirección fomenta una adecuada comunicación entre todo el personal docente y administrativo.	x		x		x	
Dimensión 4: Control								
26	Directo	La gestión administrativa evalúa el grado de cumplimiento de las normativas y regulaciones administrativas establecidas a nivel institucional, gubernamental y/o educativo.	x		x		x	
27	Directo	La gestión administrativa realiza el control del cumplimiento de las metas y objetivos.	x		x		x	
28	Directo	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los objetivos.	x		x		x	
29	Directo	La gestión administrativa evalúa el grado de eficiencia en la gestión de la información y los datos administrativos, como el registro de estudiantes, el seguimiento de la asistencia, el archivo y la documentación, entre otros.	x		x		x	
30	Directo	Se cuenta con políticas de control de metas y objetivos en la institución educativa.	x		x		x	



Dr. Wesley Valverde Alva
DNI N° 43163513



**Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario para medir
Gestión Administrativa**

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: ~~Weslyn~~ Valverde Alva

DNI: 43163513

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado / Título	Año de expedición	Universidad
01	Doctor en educación	2017	Universidad César Vallejo
02			
03			
04			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad César Vallejo	8 años	Docente de Posgrado
02			
03			
04			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Chimbote, 24 de mayo del 2023.



DR. ~~Weslyn~~ Valverde Alva
DNI N° 43163513

Certificado de validez de contenido

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Inteligencia Emocional

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Conciencia de sí mismo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Acostumbro a evaluarme a mí mismo en circunstancias difíciles.	x		x		x		
2	Directo	Soy una persona reflexiva, analizo los hechos y fenómenos antes de actuar.	x		x		x		
3	Directo	Trato de pensar o reflexionar acerca de mis emociones.	x		x		x		
4	Directo	Logro reconocer mis fortalezas y debilidades.	x		x		x		
Dimensión 2 : Autorregulación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Directo	Me controlo emocionalmente cuando puedo detener o modificar mis pensamientos negativos.	x		x		x		
6	Directo	Me gusta mantenerme autocontrolado con los demás.	x		x		x		
7	Directo	En circunstancias difíciles es mejor tomar distancia frente a los demás.	x		x		x		
8	Directo	Cuando me propongo enfrentar situaciones complicadas, logro concentrarme.	x		x		x		
9	Directo	Me sereno con facilidad cuando me altero.	x		x		x		
10	Directo	Me concentro en la efectividad de mi trabajo.	x		x		x		
Dimensión 3: Motivación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Directo	Tengo claros mis metas y proyecto de vida.	x		x		x		
12	Directo	Me siento motivado y capaz de aportar en el logro de mis metas.	x		x		x		
13	Directo	Soy constante en el logro de mis metas.	x		x		x		
14	Directo	Me esfuerzo lo más que puedo para lograr mis metas.	x		x		x		
Dimensión 4: Empatía			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	Directo	Me doy cuenta de los sentimientos y preocupaciones de los demás compañeros en el trabajo.	x		x		x		
16	Directo	Participo empáticamente con mis colegas de la institución.	x		x		x		

17	Directo	Tengo habilidad para transmitir aliento a mis compañeros(as) de trabajo.	x		x		x		
18	Directo	Acepto a mis compañeros(as), tal como son.	x		x		x		
Dimensión 5: Habilidades Sociales									
19	Directo	Animo a mis compañeros(as) de trabajo para lograr los objetivos y metas.	x		x		x		
20	Directo	Me gusta ayudar a los demás en su labor.	x		x		x		
21	Directo	Reconozco y aprecio las cualidades de mis compañeros.	x		x		x		
22	Directo	Participo y oriento las actividades que se organizan dentro de la institución.	x		x		x		
23	Directo	Me gusta enfrentar y actuar con rapidez en la solución de conflictos.	x		x		x		
24	Directo	Disfruto mucho formando parte de un equipo de trabajo.	x		x		x		



DR. Wesley Valverde Alva
DNI N° 43163513

Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario para medir
Inteligencia Emocional

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [,] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. ~~Weslyn~~ Valverde Alva

DNI:43163513

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado / Título	Año de expedición	Universidad
01	Doctor en Educación	2017	Universidad César Vallejo
02			
03			
04			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad Cesar Vallejo	8 años	Docente de Posgrado
02			
03			
04			

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Chimbote, 24 de mayo del 2023.



Dr. ~~Weslyn~~ Valverde Alva
DNI N°43163513

**VALIDEZ DE CONSTRUCTO DEL INSTRUMENTO
"GESTIÓN ADMINISTRATIVA"**

MODA: VALOR O CARACTERÍSTICA QUE MÁS SE REPITE									
MODA	5								
MODA2	18								
Fleiss's Kappa									
alpha	0,05								
tails	2								
	Total	3	0	0	0	0	0	0	0
kappa	0,84	1	1	1	1	1	0	-0	-0,03
s.e.	0,06	0	0	0	0	0	0	0	0,12
z-stat	14,71	7	6	8	8	7	4	-0	-0,25
p-value	0,00	0	0	0	0	0	0	1	0,80
lower	0,73	1	1	1	1	1	0	-0	-0,27
upper	0,95	1	1	1	1	1	1	0	0,21
ÍNDICE DE KAPPA	INTERPRETACIÓN								
<0	Acuerdo Pobre								
0,01-0,20	Acuerdo Leve								
0,21-0,40	Acuerdo Justo								
0,41-0,60	Acuerdo Moderado								
0,61-0,80	Acuerdo Sustancial								
0,81-1	Acuerdo Casi Perfecto								

**VALIDEZ DE CONSTRUCTO DEL INSTRUMENTO
"INTELIGENCIA EMOCIONAL"**

MODA: VALOR O CARACTERÍSTICA QUE MÁS SE REPITE									
MODA	4								
MODA	18								
Fleiss's Kappa									
alpha	0,05								
tails	2								
	Total	0	0	0	0	3	0	0	0
kappa	0,70	-0	-0	0	1	1	1	1	1,00
s.e.	0,05	0	0	0	0	0	0	0	0,11
z-stat	14,21	-0	-0	4	6	5	6	8	9,33
p-value	0,00	1	1	0	0	0	0	0	0,00
lower	0,61	-0	-0	0	0	0	0	1	0,79
upper	0,80	0	0	1	1	1	1	1	1,21
ÍNDICE DE KAPPA	INTERPRETACIÓN								
<0	Acuerdo Pobre								
0,01-0,20	Acuerdo Leve								
0,21-0,40	Acuerdo Justo								
0,41-0,60	Acuerdo Moderado								
0,61-0,80	Acuerdo Sustancial								
0,81-1	Acuerdo Casi Perfecto								

ANEXO 04. MATRIZ DE PUNTUACIONES Y NIVELES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA E INTELIGENCIA EMOCIONAL

ID	Gestión Administrativa										Inteligencia Emocional											
	DIM1		DIM2		DIM3		DIM4		TOTAL		DIM1		DIM2		DIM3		DIM4		DIM5		TOTAL	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
E001	23	D	7	D	8	D	9	D	47	D	8	B	15	M	8	B	8	B	12	B	51	B
E002	34	M	15	M	11	D	17	M	77	M	16	A	25	A	8	B	10	B	12	B	71	M
E003	33	M	14	M	18	D	15	M	80	M	14	M	19	M	10	B	11	M	18	M	72	M
E004	31	M	15	M	23	M	16	M	85	M	15	M	17	M	18	A	10	B	23	A	83	M
E005	33	M	22	M	20	M	12	D	87	M	18	A	20	M	11	M	13	M	22	M	84	M
E006	39	M	21	M	29	M	17	M	106	M	16	A	22	M	16	A	16	A	24	A	94	A
E007	43	E	24	E	20	M	20	E	107	M	16	A	22	M	16	A	16	A	24	A	94	A
E008	40	M	24	E	26	M	18	M	108	M	16	A	21	M	19	A	14	M	24	A	94	A
E009	45	E	18	M	25	M	20	E	108	M	16	A	21	M	14	M	18	A	25	A	94	A
E010	31	M	18	M	24	M	16	M	89	M	15	M	21	M	14	M	15	M	20	M	85	M
E011	40	M	19	M	18	D	13	M	90	M	15	M	21	M	16	A	13	M	21	M	86	M
E012	36	M	17	M	23	M	17	M	93	M	17	A	16	M	15	M	12	M	28	A	88	A
E013	35	M	18	M	23	M	17	M	93	M	15	M	23	A	15	M	15	M	21	M	89	A
E014	38	M	20	M	19	M	18	M	95	M	16	A	18	M	16	A	16	A	24	A	90	A
E015	40	M	22	M	19	M	14	M	95	M	4	B	21	M	18	A	20	A	27	A	90	A
E016	39	M	23	E	28	M	19	E	109	M	19	A	24	A	12	M	16	A	24	A	95	A
E017	41	E	22	M	28	M	20	E	111	E	19	A	24	A	16	A	13	M	23	A	95	A
E018	41	E	19	M	31	E	20	E	111	E	14	M	22	M	16	A	18	A	25	A	95	A
E019	42	E	22	M	30	E	18	M	112	E	15	M	23	A	15	M	18	A	24	A	95	A
E020	48	E	26	E	40	E	22	E	136	E	20	A	25	A	20	A	19	A	29	A	113	A
E021	48	E	28	E	39	E	21	E	136	E	19	A	27	A	20	A	20	A	27	A	113	A
E022	54	E	30	E	34	E	21	E	139	E	20	A	24	A	20	A	20	A	30	A	114	A
E023	52	E	27	E	37	E	24	E	140	E	20	A	26	A	20	A	18	A	30	A	114	A
E024	54	E	30	E	36	E	21	E	141	E	20	A	27	A	20	A	19	A	30	A	116	A
E025	53	E	29	E	39	E	20	E	141	E	20	A	30	A	20	A	17	A	30	A	117	A
E026	54	E	28	E	40	E	25	E	147	E	20	A	30	A	20	A	20	A	30	A	120	A
E027	55	E	30	E	40	E	25	E	150	E	20	A	30	A	20	A	20	A	30	A	120	A
E028	41	E	21	M	22	M	16	M	100	M	16	A	22	M	16	A	15	M	24	A	93	A
E029	43	E	16	M	28	M	17	M	104	M	16	A	21	M	16	A	16	A	24	A	93	A
E030	43	E	21	M	26	M	15	M	105	M	18	A	22	M	17	A	13	M	23	A	93	A
E031	42	E	22	M	26	M	16	M	106	M	16	A	23	A	16	A	14	M	24	A	93	A
E032	46	E	25	E	34	E	21	E	126	E	20	A	21	M	20	A	20	A	27	A	108	A
E033	47	E	25	E	36	E	20	E	128	E	19	A	23	A	18	A	19	A	29	A	108	A
E034	46	E	27	E	35	E	20	E	128	E	19	A	25	A	20	A	18	A	27	A	109	A
E035	49	E	24	E	35	E	20	E	128	E	19	A	25	A	20	A	20	A	26	A	110	A
E036	48	E	25	E	34	E	21	E	128	E	19	A	26	A	19	A	17	A	29	A	110	A
E037	44	E	26	E	38	E	21	E	129	E	20	A	28	A	19	A	17	A	26	A	110	A
E038	40	M	17	M	23	M	15	M	95	M	16	A	21	M	17	A	15	M	22	M	91	A
E039	36	M	22	M	24	M	15	M	97	M	14	M	21	M	16	A	16	A	24	A	91	A
E040	36	M	19	M	28	M	14	M	97	M	16	A	22	M	16	A	16	A	22	M	92	A
E041	41	E	21	M	19	M	18	M	99	M	16	A	23	A	16	A	15	M	22	M	92	A

ID	Gestión Administrativa										Inteligencia Emocional											
	DIM1		DIM2		DIM3		DIM4		TOTAL		DIM1		DIM2		DIM3		DIM4		DIM5		TOTAL	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
E042	46	E	28	E	38	E	21	E	133	E	18	A	30	A	20	A	17	A	27	A	112	A
E043	49	E	29	E	40	E	17	M	135	E	20	A	25	A	20	A	18	A	30	A	113	A
E044	54	E	26	E	31	E	24	E	135	E	19	A	30	A	20	A	16	A	28	A	113	A
E045	44	E	24	E	33	E	19	E	120	E	17	A	21	M	20	A	17	A	22	M	97	A
E046	42	E	24	E	33	E	21	E	120	E	20	A	20	M	20	A	15	M	23	A	98	A
E047	45	E	21	M	34	E	20	E	120	E	16	A	24	A	16	A	16	A	26	A	98	A
E048	44	E	24	E	32	E	20	E	120	E	18	A	24	A	18	A	16	A	22	M	98	A
E049	44	E	24	E	32	E	20	E	120	E	16	A	25	A	16	A	17	A	24	A	98	A
E050	44	E	24	E	32	E	20	E	120	E	14	M	24	A	17	A	17	A	26	A	98	A
E051	44	E	24	E	32	E	20	E	120	E	17	A	24	A	20	A	16	A	22	M	99	A
E052	44	E	24	E	32	E	20	E	120	E	17	A	24	A	18	A	16	A	24	A	99	A
E053	44	E	25	E	32	E	20	E	121	E	17	A	26	A	16	A	16	A	24	A	99	A
E054	45	E	23	E	32	E	21	E	121	E	17	A	25	A	16	A	17	A	24	A	99	A
E055	49	E	24	E	31	E	19	E	123	E	17	A	24	A	17	A	18	A	27	A	103	A
E056	45	E	25	E	33	E	20	E	123	E	19	A	22	M	18	A	20	A	24	A	103	A
E057	44	E	24	E	36	E	20	E	124	E	17	A	23	A	19	A	19	A	25	A	103	A
E058	48	E	24	E	32	E	20	E	124	E	20	A	26	A	20	A	16	A	22	M	104	A
E059	46	E	26	E	31	E	22	E	125	E	19	A	25	A	16	A	17	A	27	A	104	A
E060	47	E	24	E	34	E	20	E	125	E	12	M	29	A	20	A	19	A	25	A	105	A
E061	48	E	24	E	33	E	20	E	125	E	18	A	27	A	15	M	17	A	28	A	105	A
E062	47	E	24	E	33	E	21	E	125	E	19	A	24	A	20	A	17	A	26	A	106	A
E063	46	E	27	E	31	E	21	E	125	E	18	A	26	A	16	A	19	A	27	A	106	A
E064	43	E	27	E	36	E	20	E	126	E	18	A	26	A	18	A	18	A	26	A	106	A
E065	44	E	27	E	35	E	20	E	126	E	19	A	28	A	17	A	17	A	25	A	106	A
E066	45	E	24	E	37	E	20	E	126	E	18	A	23	A	20	A	19	A	27	A	107	A
E067	50	E	25	E	31	E	20	E	126	E	18	A	26	A	20	A	17	A	26	A	107	A
E068	45	E	22	M	31	E	20	E	118	E	18	A	22	M	17	A	16	A	24	A	97	A
E069	35	M	20	M	39	E	24	E	118	E	17	A	24	A	16	A	16	A	24	A	97	A
E070	44	E	24	E	31	E	19	E	118	E	19	A	25	A	12	M	17	A	24	A	97	A
E071	44	E	23	E	31	E	20	E	118	E	15	M	22	M	19	A	16	A	25	A	97	A
E072	43	E	24	E	32	E	20	E	119	E	17	A	22	M	17	A	16	A	25	A	97	A
E073	48	E	24	E	31	E	17	M	120	E	16	A	24	A	16	A	17	A	24	A	97	A
E074	46	E	24	E	32	E	20	E	122	E	18	A	26	A	14	M	16	A	27	A	101	A
E075	46	E	24	E	32	E	20	E	122	E	19	A	24	A	18	A	16	A	24	A	101	A
E076	45	E	24	E	33	E	20	E	122	E	17	A	24	A	17	A	19	A	25	A	102	A
E077	47	E	24	E	32	E	19	E	122	E	19	A	24	A	20	A	16	A	24	A	103	A
E078	40	M	24	E	32	E	18	M	114	E	16	A	25	A	16	A	15	M	23	A	95	A
E079	39	M	24	E	31	E	20	E	114	E	16	A	22	M	17	A	16	A	24	A	95	A
E080	44	E	24	E	26	M	21	E	115	E	14	M	23	A	16	A	17	A	25	A	95	A
E081	41	E	24	E	32	E	19	E	116	E	16	A	24	A	16	A	16	A	24	A	96	A
E082	43	E	25	E	29	M	19	E	116	E	16	A	24	A	16	A	16	A	24	A	96	A
E083	40	M	24	E	32	E	20	E	116	E	16	A	23	A	16	A	17	A	24	A	96	A
E084	40	M	24	E	32	E	20	E	116	E	16	A	24	A	16	A	15	M	25	A	96	A
E085	44	E	24	E	30	E	19	E	117	E	16	A	24	A	16	A	16	A	24	A	96	A
E086	42	E	23	E	32	E	20	E	117	E	16	A	25	A	16	A	15	M	24	A	96	A
E087	47	E	21	M	29	M	20	E	117	E	17	A	24	A	17	A	15	M	23	A	96	A
E088	49	E	27	E	32	E	21	E	129	E	19	A	26	A	20	A	20	A	26	A	111	A

ID	Gestión Administrativa										Inteligencia Emocional											
	DIM1		DIM2		DIM3		DIM4		TOTAL		DIM1		DIM2		DIM3		DIM4		DIM5		TOTAL	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
E089	50	E	25	E	34	E	21	E	130	E	20	A	26	A	20	A	18	A	27	A	111	A
E090	52	E	25	E	34	E	19	E	130	E	18	A	28	A	20	A	19	A	26	A	111	A
E091	46	E	27	E	37	E	20	E	130	E	18	A	28	A	20	A	18	A	28	A	112	A
E092	49	E	28	E	35	E	19	E	131	E	17	A	26	A	20	A	19	A	30	A	112	A
E093	44	E	24	E	33	E	20	E	121	E	18	A	24	A	18	A	16	A	24	A	100	A
E094	44	E	24	E	33	E	20	E	121	E	16	A	22	M	17	A	17	A	28	A	100	A
E095	44	E	24	E	33	E	20	E	121	E	15	M	23	A	19	A	17	A	26	A	100	A
E096	43	E	27	E	33	E	18	M	121	E	18	A	23	A	17	A	16	A	26	A	100	A
E097	45	E	24	E	32	E	20	E	121	E	18	A	23	A	17	A	16	A	26	A	100	A
E098	45	E	24	E	32	E	20	E	121	E	16	A	22	M	18	A	18	A	26	A	100	A
E099	42	E	24	E	33	E	22	E	121	E	18	A	24	A	18	A	17	A	24	A	101	A
E100	45	E	24	E	32	E	20	E	121	E	16	A	20	M	20	A	18	A	27	A	101	A

Leyenda:

Dimensiones de la Gestión Administrativa:

- D1: Planificación
- D2: Organización
- D3: Dirección
- D4: Control

Para el análisis de la variable de estudio, se asumió los siguientes niveles y rango de puntuaciones:

De las dimensiones:

Niveles	D 1	D 2	D 3	D 4
Deficiente	11–25	6–13	8–18	5–12
Medianamente eficiente	26–40	14–22	19–29	13–18
Eficiente	41–55	23–30	30–40	19–25

De la variable de estudio:

Niveles	Puntuación
Deficiente	30 – 68
Medianamente eficiente	69 – 109
Eficiente	110 – 150

Dimensiones de la Inteligencia Emocional:

- D1: Conciencia de sí mismo
- D2: Autorregulación
- D3: Motivación
- D4: Empatía
- D5: Habilidades Sociales

Para el análisis de la variable asociada, se asumió los siguientes niveles y rango de puntuaciones:

De las dimensiones:

Niveles	D 1	D 2	D 3	D 4	D 5
Bajo	4 – 10	6 – 13	4 – 10	4 – 10	6 – 13
Medio	11–15	14 –22	11–15	11–15	14 –22
Alto	16–20	23 –30	16 – 20	16–20	23 –30

De la variable asociada:

Niveles	Puntuación
Bajo	24 – 55
Medio	56 – 87
Alto	88 – 120

CONFIABILIDAD-GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Sin título1-ALFA-GESTIÓN ADMINISTRATIVA-YUDIT.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	VAR0001 6	VAR0001 7	VA
1	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	
2	4,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	1,00	3,00	
3	1,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	
4	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	
5	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	
6	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	1,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	
7	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	1,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	
8	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
9	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	1,00	4,00	
10	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	1,00	4,00	
11	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	
12	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	
13	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	
14	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	
15	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Sin título1-ALFA-GESTIÓN ADMINISTRATIVA-YUDIT.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

	01	VAR0001 4	VAR0001 5	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0
1	,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00
2	,00	4,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	1,00	1,00	3,00	1,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00
3	,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
4	,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00
5	,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00
6	,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
7	,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00
8	,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00
9	,00	4,00	3,00	1,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00
10	,00	3,00	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
11	,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00
12	,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00
13	,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00
14	,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
15	,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

CONFIABILIDAD-GESTIÓN ADMINISTRATIVA

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Estado
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamiento de casos
Estadísticas de fiabilidad

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	30

CONFIABILIDAD - INTELIGENCIA EMOCIONAL

*Sin titulo2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	VAR0001 6	VAR0001 7	VF
1	4.00	3.00	2.00	2.00	4.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	
2	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	
3	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	
4	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	
5	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	
6	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	
7	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	
8	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
9	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
10	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	
11	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	
12	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	
13	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	
14	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	
15	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Visible: 24 de 24 variables

	0	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	var	var	va
1	00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00			
2	00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00			
3	00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00			
4	00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00			
5	00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00			
6	00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00			
7	00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00			
8	00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00			
9	00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00			
10	00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00			
11	00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00			
12	00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00			
13	00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00			
14	00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00			
15	00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00			
16																			
17																			
18																			
19																			
20																			
21																			
22																			
23																			
24																			
25																			
26																			

Vista de datos Vista de variables

Área de información

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

CONFIABILIDAD - INTELIGENCIA EMOCIONAL

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the output of a reliability analysis for the variable 'Fiabilidad'. The output includes the following text:

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Below the text, the output is organized into sections:

- Fiabilidad**
- Escala: ALL VARIABLES**
- Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido ^a	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	24

Mostrar iconos ocultos

VARIABLE 01: Gestión Administrativa

Unidad	Planificación															Dimensiones						Dirección						Control					TOTAL	PROMEDIO				
																Organización																						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Total	Prom.	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Total	Prom.	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	Total	Prom.	P26			P27	P28	P29	P30
E001	2	3	2	1	1	4	2	1	5	1	1	23	2	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	4	2	1	1	9	2	47	2
E002	3	3	3	2	4	4	4	4	3	1	3	34	3	3	2	3	3	1	15	3	1	1	2	2	1	1	1	11	1	4	4	3	3	17	3	77	3	
E003	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	33	3	2	4	2	2	2	14	2	2	3	2	2	3	2	2	18	2	3	3	2	4	3	15	3	80	3
E004	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	31	3	3	2	3	3	2	15	3	2	3	3	4	3	3	2	16	3	3	3	4	3	16	3	85	3	
E005	5	3	3	3	4	1	1	2	5	3	4	33	3	4	4	2	4	4	22	4	2	4	2	2	3	3	2	20	3	4	2	2	2	12	2	87	3	
E006	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	39	4	3	4	3	4	3	21	4	4	3	4	3	4	3	4	29	4	3	4	4	3	17	3	106	4	
E007	5	5	1	3	4	5	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	24	4	3	1	3	3	3	2	2	20	3	4	4	4	4	20	4	107	4		
E008	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	1	3	3	26	3	3	4	4	4	18	4	108	4	
E009	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	2	4	4	18	4	3	2	4	4	3	3	2	25	3	4	4	4	4	20	4	108	4	
E010	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	31	2	3	2	3	2	3	18	3	2	3	2	3	4	3	2	16	3	3	4	3	16	3	89	3		
E011	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	40	4	4	4	2	3	4	19	3	2	2	2	2	2	2	4	18	2	4	2	2	2	13	3	90	3	
E012	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	36	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	3	3	17	3	4	4	3	3	17	3	93	3	
E013	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	2	4	23	3	3	3	3	4	17	3	93	3	
E014	2	5	5	2	5	2	1	2	5	4	5	38	3	4	4	4	2	2	20	3	2	2	2	2	2	2	2	19	2	4	4	4	4	2	18	4	95	3
E015	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	2	22	4	2	2	2	3	4	2	2	19	2	4	4	2	2	16	3	95	3	
E016	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	39	4	4	3	4	5	3	23	4	3	3	4	4	3	4	4	28	4	4	4	4	3	19	4	109	4	
E017	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	41	4	4	4	2	4	4	22	4	4	2	4	4	2	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	111	4	
E018	5	4	4	4	5	5	1	1	4	4	4	41	4	4	4	2	3	4	19	3	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	20	4	111	4	
E019	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	3	4	4	30	4	4	4	3	4	18	4	112	4	
E020	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	48	4	4	5	4	4	5	26	4	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	4	22	4	136	5	
E021	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	48	4	5	4	5	5	4	28	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	4	5	5	21	4	136	5	
E022	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	4	4	4	34	4	4	4	4	4	23	4	139	5	
E023	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52	5	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	24	5	140	5	
E024	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	4	4	36	5	5	4	4	4	21	4	141	5	
E025	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	53	5	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	39	5	4	4	4	4	20	4	141	5	
E026	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	5	147	5	
E027	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	5	150	5	
E028	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	3	4	3	21	4	3	2	3	3	3	2	2	22	3	3	3	3	3	16	3	100	3	
E029	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	24	3	3	2	2	4	3	16	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	2	4	4	4	17	3	104	3	
E030	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	3	3	4	4	21	4	4	3	3	3	3	4	3	26	3	3	3	3	3	15	3	105	4	
E031	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	22	4	4	3	4	3	4	3	4	26	3	4	4	4	4	16	3	106	4	
E032	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	46	4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	5	4	21	4	126	4	
E033	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45	4	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	5	5	4	36	5	4	4	4	4	20	4	128	4	
E034	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4	5	4	4	5	4	27	5	5	4	5	4	5	4	4	35	4	4	4	4	4	20	4	128	4	
E035	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	20	4	128	4	
E036	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	48	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	5	21	4	128	4	
E037	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	5	5	5	5	5	38	5	4	5	4	4	21	4	129	4	
E038	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	40	4	4	2	2	3	4	17	3	5	3	2	3	4	2	2	23	3	4	2	2	4	15	3	95	3	
E039	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	36	4	4	3	4	3	4	24	4	3	2	4	3	2	4	3	24	3	3	3	3	3	15	3	97	3	
E040	2	2	5	4	4	3	5	3	3	2	3	36	3	4	3	4	3	3	19	3	2	3	4	3	3	4	4	28	4	4	1	4	3	14	3	97	3	
E041	4	5	4	5	2	5	5	5	3	3	3	41	4	5	2	2	4	3	21	4	5	2	2	2	2	2	2	19	2	4	4	4	3	18	4	99	3	
E042	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	46	4	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	4	4	21	4	133	4	
E043	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	37	5	4	5	5	5	17	4	135	5	
E044	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	4	5	4	5	26	4	4	5	4	5	4	5	4	36	5	4	5	4	5	24	5	135	5	
E045	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	3	4	19	4	120	4	
E046	4	4	2	4	5	5	4	4	2	4	4	42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	5	21	4	120	4	
E047	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	1	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	20	4	120	4	
E048	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	120	4	
E049	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	120	4	
E050	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4																					

VARIABLE 02: Inteligencia Emocional																																					
Pregunta	Conciencia de sí mismo						Autorregulación						Motivación						Empatía						Habilidades Sociales						TOTAL	PRO MED IO					
	P1	P2	P3	P4	Total	Prom.	P5	P6	P7	P8	P9	Total	Prom.	P11	P12	P13	P14	Total	Prom.	P15	P16	P17	P18	Total	Prom.	P19	P20	P21	P22	P23			Total	Prom.			
EE001	2	2	2	2	8	2	2	2	2	4	3	2	15	3	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	12	2	51	2	
EE002	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	16	4	5	3	1	1	3	10	3	4	1	4	10	3	1	1	1	1	4	4	1	12	2	71	3	
EE003	5	5	2	2	14	4	4	4	4	4	4	19	3	1	1	3	2	2	10	3	3	3	3	10	3	3	3	3	2	2	3	3	2	18	3	72	3
EE004	3	5	4	3	15	4	4	4	2	1	2	4	17	3	5	4	4	5	18	5	2	1	5	2	10	3	2	5	3	5	4	4	23	4	83	3	
EE005	4	4	4	5	18	5	4	5	2	4	4	1	20	3	5	1	1	4	11	3	4	4	1	4	13	3	4	4	4	5	4	1	22	4	84	4	
EE006	4	4	4	4	16	4	4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	24	4	94	4	
EE007	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	94	4	
EE008	4	4	4	5	16	4	4	4	5	3	3	4	21	4	4	4	5	5	19	5	4	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	94	4	
EE009	5	3	4	4	16	4	3	5	2	3	4	4	22	4	4	4	3	3	14	4	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	4	25	4	94	4		
EE010	4	4	4	4	15	4	4	3	3	4	3	4	21	4	3	4	3	4	14	4	3	4	4	15	4	3	3	3	4	4	3	20	3	85	4		
EE011	3	4	4	4	15	4	3	4	3	4	3	4	21	4	4	4	4	4	16	4	3	4	3	13	3	3	3	4	4	4	3	21	4	86	4		
EE012	4	5	4	4	17	4	4	1	5	4	1	1	16	3	5	5	4	1	15	4	1	1	5	12	3	5	5	5	4	5	4	28	5	88	4		
EE013	4	3	4	4	15	4	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	3	4	15	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	21	4	89	4		
EE014	4	4	4	4	16	4	4	2	2	2	4	4	18	3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	24	4	90	4		
EE015	1	1	1	1	4	1	2	2	5	4	4	4	24	4	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	5	27	5	90	4			
EE016	5	4	5	5	19	5	5	5	2	3	4	5	24	4	3	3	3	3	12	3	5	4	3	16	4	3	5	4	4	4	24	4	95	4			
EE017	5	4	5	5	19	5	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	3	16	4	3	4	4	15	4	3	4	4	4	4	23	4	95	4			
EE018	3	4	4	4	14	4	2	4	5	4	3	4	22	4	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	5	4	4	4	5	4	25	4	95	4			
EE019	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	15	4	4	5	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	95	4			
EE020	5	5	5	5	20	5	5	5	1	5	4	5	25	4	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	4	29	5	113	5		
EE021	5	5	5	5	20	5	5	5	2	5	5	5	27	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	5	4	27	5	113	5		
EE022	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	30	5	114	5		
EE023	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	1	5	26	4	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	5	5	30	5	114	5		
EE024	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	30	5	114	5		
EE025	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	30	5	117	5		
EE026	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	30	5	120	5		
EE027	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	30	5	120	5		
EE028	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	4	1	22	4	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	3	4	4	4	5	24	4	93	4		
EE029	4	4	4	4	16	4	4	2	2	3	4	4	22	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	24	4	93	4		
EE030	5	4	5	4	18	5	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	4	4	17	4	3	3	3	17	4	3	3	4	4	4	4	23	4	93	4		
EE031	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	16	4	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	4	24	4	93	4		
EE032	5	5	5	5	20	5	5	5	1	1	5	21	4	5	5	5	5	5	20	5	5	5	3	20	5	5	5	5	4	5	4	27	5	108	5		
EE033	5	4	5	4	19	5	4	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	18	5	4	4	4	19	5	4	4	4	4	4	4	25	4	108	5		
EE034	5	4	5	5	19	5	5	2	4	4	4	5	25	4	5	5	5	5	20	5	5	4	5	4	18	5	5	5	4	5	4	27	5	109	5		
EE035	5	4	5	5	19	5	5	5	3	4	3	5	25	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	4	26	4	110	5		
EE036	5	5	4	5	19	5	4	4	5	4	4	5	26	4	5	5	5	4	19	5	5	4	4	17	4	4	5	5	5	5	5	29	5	110	5		
EE037	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	30	5	113	5		
EE038	4	4	4	4	16	4	3	4	4	2	4	4	21	4	5	4	4	4	17	4	4	4	3	17	4	4	4	3	4	4	4	22	4	91	4		
EE039	3	4	3	4	14	4	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	24	4	91	4		
EE040	4	4	4	4	16	4	4	4	2	4	4	4	23	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	22	4	92	4		
EE041	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	4	4	23	4	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	3	3	22	4	92	4		
EE042	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	20	5	5	4	4	17	4	5	4	4	4	4	4	27	5	112	5		
EE043	5	5	5	5	20	5	5	5	3	4	4	4	25	4	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	5	5	30	5	113	5		
EE044	5	5	4	5	19	5	4	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	20	5	5	4	4	16	4	5	4	4	4	4	4	28	5	113	5		
EE045	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	4	1	21	4	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	1	22	4	97	4		
EE046	5	5	5	5	20	5	5	2	2	4	5	2	20	3	5	5	5	5	20	5	2	5	4	15	4	4	2	4	4	4	4	23	4	98	4		
EE047	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	26	4	98	4		
EE048	5	5	4	4	18	5	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	18	5	4	4	4	18	5	4	4	4	4	4	4	22	4	98	4		
EE049	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	4	4	24	4	98	4		
EE050	1	4	4	5	14	4	4	4	4	4	3	5	24	4	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	5	5	26	4	98	4		
EE051	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	3	5	24	4	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	3	4	3	22	4	99	4	
EE052	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	24	4	99			

ANEXO 05. AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD PARA LA RECOPIACIÓN DE DATOS.



Chimbote, 06 de junio de 2023

OFICIO N° 192-23- ME/DREA/DUGEL-S/IE-IM-D.

Señor : **Dr. ANDRES ALBERTO RUIZ GOMEZ**
Jefe de la Escuela de Posgrado
UCV CHIMBOTE
Presente.-

Asunto : **COMUNICO AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DE TESIS DE LA SEÑORA MARGARITA YUDIT PONTE DOMINGUEZ.**

Reciba el cordial saludo a nombre de la Institución Educativa Inmaculada de la Merced y aprovecho la oportunidad para desearle muchos éxitos en su gestión; el motivo de la presente es para manifestarle que, nuestra institución educativa da por **AUTORIZADA** el desarrollo de la tesis **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA E INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E. INMACULADA DE LA MERCED, CHIMBOTE, 2023"** de la señora Margarita Yudit Ponte Dominguez, del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Sin otro particular, le reitero las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



CARLOS ALBERTO ZELADA CHAVEZ
Director

ANEXO 06. AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la I.E.:	CÓDIGO MODULAR: 359356
Emblemática "Inmaculada de la Merced"	
Nombre del Director:	
Nombres y Apellidos: Carlos Alberto Zelada Chávez	DNI: 32813593

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión administrativa e Inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de la Merced - Chimbote, 2023	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos Margarita Yudit Ponte Dominguez	DNI: 32977667

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente a la autora del estudio.

Lugar y Fecha: Chimbote, 27 de junio de 2023.

Firma: 
Director I.E. Carlos Alberto Zelada Chávez

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.