



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de
la Red 01 del distrito de Bellavista - Callao, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Vargas Vargas, Martha Antonieta (orcid.org/0000-0002-0497-182X)

ASESOR:

Dr. Terrones Marreros, Mario Andres (orcid.org/0000-0001-7841-9977)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por iluminar cada día de mi vida, a mi familia que siempre están conmigo para darme fuerza y lograr vencer cada uno de los obstáculos que se presentan en el día a día.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Al Dr. Terrones Marreros, Mario Andrés, **asesor** de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A los directivos de una Red Educativa del Callao, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36

Índice de tablas

	Pág.
<u>Tabla 1 Niveles de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones.....</u>	17
<u>Tabla 2 Niveles de variable D.L. del director y sus dimensiones.....</u>	17
<u>Tabla 3 Resultado de la prueba de normalidad.....</u>	18
<u>Tabla 4 Asociación de la variable I. E. y el D. L. de los directores.</u>	18
<u>Tabla 5 Asociación de la H. I. y el D. L. del director.</u>	19
<u>Tabla 6 Asociación de la H. I. y el D. L. de los directores.....</u>	20
<u>Tabla 7 Asociación de la adaptabilidad y el D. L. de los directores.....</u>	21
<u>Tabla 8 Asociación de la dimensión I. E. y D. L. del director.....</u>	21
<u>Tabla 9 Asociación del estado de ánimo y el D. L. del director.</u>	22

Índice de figuras

	Pág.
<u>Figura 1 <i>Esquema correlacional.</i></u>	13

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao,2022. Su enfoque fue cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental correlacional, transversal. La población censal fue de 80 docentes de la Red Educativa quienes brindaron información a través de cuestionarios que fueron validados por especialistas en la temática, aplicando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach obteniendo como resultado alta confiabilidad. Se arribó que el 36.6% de los encuestados manifiestan que la inteligencia emocional se ubica en el nivel moderada y el 46.3% de los encuestados manifiestan que el desempeño del director se ubica en el nivel proceso. Concluyó que existe relación entre la entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del director, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.838). Con la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras claves: Inteligencia, Emocional, desempeño, director.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and job performance of the directors of an educational network, Callao, 2022. Its approach was quantitative, basic type, non-experimental, correlational, cross-sectional design. The census population consisted of 80 teachers of the Educational Network who provided information through questionnaires that were validated by specialists in the subject, applying their reliability by means of Cronbach's alpha, obtaining a high reliability as a result. It was found that 36.6% of the respondents stated that emotional intelligence is located at the moderate level and 46.3% of the respondents stated that the principal's performance is located at the process level. It concluded that there is a relationship between emotional intelligence and the director's work performance, with a significance of p value of 0.00 and a high positive relationship (Spearman's Rho of 0.838). With which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Intelligence, Emotional, performance, director.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel de todo el país y del mundo, dentro del sistema de la educación, es vital para el docente desarrollar la inteligencia emocional de los educandos, así como las habilidades para que puedan defenderse en la vida diaria, de la misma manera es esencial que los directivos propicien desarrollar habilidades gerenciales referidos a la educación, con ello se busca desarrollar sus factores de desarrollo profesional todo ello que vaya en beneficio de la sociedad. (Morales, et al, 2022).

En la actualidad, la inteligencia emocional está siendo considerada como un componente de suma importancia en la forma de razonar e iniciar sus actividades los trabajadores de cualquier entidad, en base a ello se consigue una motivación que les permite involucrar diferentes dificultades de forma positiva. Según Rodríguez et al. (2021) Es entendida como la manera de controlar y regular el comportamiento y actitud de una persona es un conjunto de acciones propias de la persona que caracterizan su personalidad.

Además, se evidencia que, en España se constató que el 100% de los directivos no pasan por una evaluación debidamente adecuada, en tal sentido dificulta conocer su desempeño, de tal manera que, evaluar a los docentes en su desempeño docente no es fácil. Por ello, realizar la evaluación del desempeño de los directivos es muy importante para el proceso educativo, porque en base a ello se requiere verificar la manera como se desenvuelven los directivos (Gonzales, 2022). En este el reto para cambiar el ritmo de las escuelas en la región, solo dependerá de los gestores, ya que ello aqueja a múltiples aspectos que son esenciales para lograr mejores resultados en educación (Franceschi, et al.,2021).

En el ámbito nacional se tienen las normas del Marco de Buen Desempeño Directivo (Minedu, 2014), basada en la Ley N° 29944, donde figuran factores como reclutamiento, evaluación, incentivos, capacitaciones de desarrollo profesional que refuerzan la gestión administrativa y la que se relacionada directamente con la pedagógica. Pero la prueba (ECE, EM, PISA) son pésimas. La UMC (2019) muestra datos que el 2do - 2015 redujo su rendimiento del 26.6 % al 17% en matemática y en cuanto a comunicación del 49.8% al 37.6%. Los cuales resulta tristes que ante el esfuerzo que se realiza no se tiene resultados, quedaría cuestionarse el motivo. De aquí surge el

cuestionamiento del ¿por qué los resultados? ¿Qué pasa con el estado? ¿Qué está haciendo mal?, que otros aspectos se debe considerar?

En el ámbito local, en las Instituciones Educativas de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022 se observa deficiente aprendizaje, debido a los diferentes problemas suscitados en el interior de las Instituciones de la Red, teniendo en cuenta que los docentes siguen laborando con la finalidad de lograr aprendizajes de calidad, les falta manejar alguna estrategias adecuadas, además que el personal directivo no maneja de forma adecuada las relaciones interpersonales, demostrando que es un poco difícil adaptarse a los cambios que se realizan dentro de la institución. En los últimos días, se trabajó de forma virtual o remota a consecuencia del COVID 19, de tal manera que su estado emocional se vio afectado frente a su desempeño laboral. Además, la Dirección Regional Educación del Callao, sostiene que el marco normativo le da más importancia al aspecto operativo en un 95% descuidando lo pedagógico y el clima en muchas situaciones, a ello se suma el olvido del lado emocional, que cuida la convivencia de la entidad, logrando que las actividades tengan a bien obtener resultados positivos.

Como consecuencia de ello, es necesario realizar la presente indagación, para conocer la relación de variables, como es la inteligencia del tipo emocional y el desempeño laboral directivo, de tal manera que los resultados nos orienten a tenerlas en cuenta para que nos ayuden a implementar estrategias para mejorar. Se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022? y los problemas específicos.

El presente estudio correlacional se realizó, teniendo en cuenta las teorías de las variables relacionadas, de esa manera los resultados encontrados podrán orientar las nuevas teorías, o podrán reforzar a otras. En el aspecto práctico, servirá para dar solución a un problema y puedan hacer uso de ella para poder solucionar de alguna manera los problemas existentes, así como también puede servir para que las personas que realicen investigaciones de este tema lo utilicen como antecedentes. En el aspecto metodológico, se emplearon todos los pasos seguidos, durante la investigación, así como también la validación de los instrumentos, que con facilidad puedan hacer uso quienes deseen realizar los estudios. Justificación social en este aspecto este proyecto tendrá trascendencia

para la sociedad puesto que beneficiará a toda la población del Callao en el modo; de dar herramientas a los directores para una mayor proyección social.

El objetivo general fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022 y los específicos:

OE₁. Determinar la relación entre la habilidad intrapersonal y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

OE₂. Determinar la relación entre la habilidad interpersonal y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

OE₃. Determinar la relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

OE₄. Determinar la relación entre el manejo de estrés y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

OE₅. Determinar la relación entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

La hipótesis general: Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022 y los específicos son:

HE₁. Existe relación entre la habilidad intrapersonal y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

HE₂. Existe relación entre la habilidad interpersonal y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

HE₃. Existe relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

HE₄. Existe relación entre el manejo de estrés y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

HE₅. Existe relación entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En los límites internacionales se tiene a: Ochoa (2021) estudia los efectos de la inteligencia de tipo emocional en el desempeño en el trabajo. El estudio corresponde al paradigma cuantitativo, correlacional, su instrumento fue el cuestionario, como técnica la encuesta. Los resultados revelan sobre la confianza un 62% y sobre el riesgo un 32%. Concluyó: sobre la inteligencia emocional, que está presente en el desempeño de los trabajadores de la empresa que se analizó, ya que se verificó con los datos.

Puertas et al. (2018), estudió de qué manera la inteligencia emocional ayuda a brindar solución a las dificultades que sobresalen en las aulas, en las cuales se busca que se tengan en cuenta las acciones a favor de las situaciones de ansiedad. Concluye que los maestros que tienen inteligencia emocional son los que ayudan a mejorar el trabajo en el colegio y también apoyan mejor a los estudiantes que están en etapa de formación, mejorando el servicio.

Moral y Ganzo (2018), analizó si la inteligencia emocional trae como consecuencia que las personas se encuentren satisfechas con sus profesiones, se consideró una muestra que oscilan entre 18 y 65, se concluye que los que manejan sus emociones son aquellos que encuentran satisfacción en lo que realizan, por lo tanto, se puede aseverar que están satisfechos en la manera que se desempeñan dentro de una entidad.

Pincay et al., (2018), en su investigación desarrollada en el Ecuador, Milagros Guayas, trazaron como objetivo "Identificar características de la inteligencia del tipo emocional y de qué manera está ligada al desempeño. Presentó una indagación cuantitativa, correlacional, trabajando con 140 maestros, utilizando como instrumentos cuestionarios que fueron validados previamente, llegando a obtener como resultado, cuanto mayor es el dominio de las emociones, este trabajador se desempeñó de manera más eficiente.

Gómez y González (2018), estudio la inteligencia del tipo emocional de los directivos en escuelas Bolivarianas y de qué manera afecta el clima La investigación fue de campo, participaron 58 docentes y 15 gerentes, todos ellos de las instituciones educativas. Los resultados de la investigación, concluye que es necesario que los directivos posean liderazgo y para ello se requiere que estos tengan dominio de sus emociones, presentando un liderazgo que tiene límites en el liderazgo administrativos sin llegar a un éxito rotundo, lo que se

verifica en la influencia en el clima de satisfacción laboral, causado por la falta de motivación y la carencia de la empatía.

En el ámbito nacional se tiene a: Escobar y Dolores (2021) en su tesis analizo la inteligencia de tipo emocional y como afecta en el trabajo de los directivos, presento cualitativo, de nivel correlacional, participaron 30 directores, quienes se administraron cuestionarios validados y confiables. El resultado fue una correlación positiva moderada $Rho = 0.563$. Concluyó que los directivos demuestran mejoras en sus funciones cuando poseen inteligencia de sus emociones a favor del manejo del personal, los cuales les brinda habilidades para el liderazgo.

Bujaico (2022), analizo la inteligencia del tipo emocional y su repercusión en el rol de gerente de aula que desempeñan los maestros, para ello presento una indagación correlacional, aplico un test de Likert. El resultado fue una correlación positiva baja $Rho = 0,383$, mencionando que hay relación directa. Donde se visualiza que los maestros que dominan sus emociones les es más sencillo el manejo de la disciplina dentro de las aulas.

Ventura (2021), analizo la inteligencia del tipo emocional y como afecta al rendimiento en el trabajo de un administrador.

La investigación se desarrolló teniendo en cuenta el diseño no experimental, básica, obteniendo un valor moderado (0,533) mediante Pearson, de tal manera que se verificó la existencia de una conexión donde la inteligencia de las emociones le ayuda a los profesionales a tener un mejor rendimiento en la UGEL de Huánuco.

Ramos (2021), cuyo objetivo hallar la conexión de la inteligencia del tipo emocional y la manera como se aplica a los desempeños en el trabajo. Presento un estudio correlacional, participaron 35 maestros, habiendo utilizado como instrumento el cuestionario, como técnica se empleó la encuesta, mediante el cual se recogieron los datos necesarios. En la investigación se obtuvieron que, el 73,59% de los encuestados manifiestan que fue aceptable, además el 64,81% es aceptable. El resultado fue $= 0,708$. Concluyó que, cuando una persona posee mayor inteligencia emocional tiene un mejor desempeño.

Panduro (2021), en su investigación el objetivo analizar el liderazgo y su relación con la inteligencia del tipo emocional. Presento un estudio correlacional, participaron 42 maestros. Aplico encuestas. Se obtuvo que el liderazgo

pedagógico fue regular y el 63 % sobre la inteligencia fue regular. El resultado es equivalente a $r = 0,583$. Demostrando una correlación entre ambos.

Teorías ligadas a la inteligencia emocional. El modelo de cuatro fases, propuesto por Salovey y Mayer (1990) tomado por López-Zafra et al. (2014), sostienen que la IE son destrezas que ayudan a las personas a poder razonar sus acciones previamente, lo cual le permite estudiar las circunstancias y actuar de manera madura y empática, ello favorece sus buenas relaciones interpersonales en todos los ámbitos.

Desde la postura de Salovey y Mayer (1990, tomado por Colichón, 2020), La IE es una destreza que permite a las personas actuar con el juicio adecuado para manifestar relaciones adecuadas con los demás seres humanos que se encuentren a su alrededor y más si este es un director. Goleman (1995, tomado por Colichón, 2020), son destrezas que ayudan a las personas a tener un conocimiento de sí mismo, lo cual ayuda a que pueda identificar sus sentimientos y lograra relaciones más saludables, lo cual garantiza unas relaciones exitosas

Definición de la variable 1: Inteligencia emocional según Bar-On (1997) La definió conglomerado de actos, emociones, sociales que intervienen dentro de las relaciones interpersonales en el medio donde surgen sus relaciones. En consecuencia, desarrolla una función muy importante para el éxito, Asimismo, Costa, et al. (2021) de esta manera son destrezas, que se relacionan directamente con el comportamiento de las personas.

Vaquero, et al. (2020) manifiesta que, reunida las habilidades, referente a las emociones y sociales tipifica a la persona para lograr lo que ha deseado, además de ello le ayuda a cumplir sus funciones exitosamente. Este comportamiento ha impresionado a las personas dedicadas al estudio de este tema, porque en los últimos años ha demostrado mucha influencia en las acciones de la persona (Yudes, Peña y Pacheco, 2019). La inteligencia emocional es la actividad que la persona va practicando día a día, esto evidencia recomendar que, en las instituciones educativas los docentes deben hacer hincapié en estos temas, por considerar que son la base de la competencia emocional, lo que ayuda en el comportamiento en muchos rubros, entre ellos el desempeño laboral profesionalmente (Ruvalcaba, Gallegos, Solís, Gabriela y Bravo, 2019).

Los seres humanos que cuentan con inteligencia emocional, serán aquellos que tengan éxito, ya que lograrán conocerse y conocer a los demás, porque saben que necesidades pueden tener las personas modernas y saben cómo actuar con ellas para tener dominio de la conducta de las demás personas, y son capaces de analizar a los demás y entender sus necesidades, ello es porque han sabido desarrollar sus habilidades emocionales (Chanción y Gil, 2020). La inteligencia ayuda a fortalecer las habilidades emocionales, que hacen que la persona pueda conseguir sus metas y lograr el manejo de grupos (Góngora, Rodríguez y Rodríguez, 2020).

La inteligencia emocional (IE) según postula Cazallo et al. (2020) es un mecanismo que le permite lograr metas por lo tanto aumenta la productividad, y está ligada al liderazgo de tipo transformacional. Según, Tacca et al. (2020) consideraron que la entidad plantea un modelo que estudia el comportamiento con el desarrollo de las empresas, permite prever las conductas de las personas, el liderazgo, las destrezas interpersonales. De esta manera se debe alcanzar las metas emocionales de la persona y de los que forman parte de sus grupos de amistades para interactuar ya que en muchas ocasiones se deja lo racional de lado, ya que el lado emocional es el que suele definir los resultados de las decisiones. Desde las ideas de Carrillo, et al. (2020) muestra la idea que los líderes siempre tienen que estar motivados para poder dirigir a los equipos de trabajo que forman parte de sus funciones, donde es necesario poder realizar negociaciones para poder llegar a acuerdos donde todos los integrantes sean esenciales y siempre logren lo que desean.

Oliveros (2018) manifestó frente a la prospección del aspecto sobre inteligencia emocional, lo que se podría manifestar es que la persona es la encargada de manejar su recurso emocional, tratando de ampliar más según sea la forma como piensa, lo practica en su comportamiento diario, buscando amplificar y mejorando su ánimo frente a los demás

Primera dimensión: Habilidades intrapersonales según Bar-On (1997) manifestó que, se entiende como las habilidades que desarrolla la persona para poder entenderse el mismo consigo mismo, en consecuencia, debemos saber lo que le agrada a la persona y manifestar como se conduce emocionalmente. Resulta importante conocer los estados emocionales de la persona, porque implica la posibilidad de experimentar múltiples emociones, verificando de que

algunos no son conscientes de su propio sentimiento (Gutiérrez y Cardoso, 2019). Asimismo, Torres (2020) precisó que considera el autoconocimiento de sí mismo y que en la vida de una persona siempre está la disposición de actuar en base a las emociones sin buscar el prejuicio de los demás.

Segunda dimensión: Habilidades interpersonales según Bar-On (1997) mencionó que, es necesario el desarrollo de las habilidades de las personas, para darse cuenta de las emociones de los demás, que tengan relación con la cultura referente a su estado emocional. Asimismo, Gutiérrez (2021) señaló que es, la demostración de la destreza para practicar la empatía, y, entender también que en otras personas las emociones internas no concuerdan con las emociones externas, esto puede ser en la misma persona u otras. Rivas y García (2018) manifestaron que hay acciones que salen a relucir en las interacciones con otros, estas pueden ser la empatía, donde se observa que las personas pueden identificar conductas de los demás y entender porque actúan de esa manera.

Tercera dimensión: Adaptabilidad según Bar-On (1997) Manifestó que es preciso que se adquieran las habilidades para tener un vocabulario adecuado a fin de poder expresar de manera verbal las emociones que uno tiene, pero demostrando su propia cultura. Con la experiencia a través de la cultura más avanzada se tiene mejor dominio de la empatía en lo cual se manifiesta la inteligencia emocional que debe estar relacionada directamente con su rol social, y en ello comprender el momento en que se encuentre, pudiendo evitar de utilizar una inteligencia emocional negativa y agresiva que sale de la cultura, cuando esto suceda utilizar ciertas estrategias autorreguladores como el manejo del estrés, negatividad y saber controlar las emociones. Para Zegarra y Jesús (2017) menciona que sirve para ayudar a resolver las dificultades de manera flexible donde se consideran las emociones de los demás. La prueba es la destreza que ayuda a las personas a ser más objetivos, donde se analiza las posibilidades de intervención de los sujetos. La flexibilidad ayuda a adaptarse a situaciones múltiples de las personas en su interactuar.

Cuarta dimensión: Manejo del estrés según Bar-On (1997) mencionó que, es la suma de emociones que posee la persona frente a diversas situaciones difíciles, entre ellas la tolerancia al estrés, esta emoción permite a la persona reponerse frente a situaciones complicadas, la tolerancia al estrés, son emociones positivas que permiten a la persona ponerse al frente de una situación

problemática, controlando sus impulsos en diferentes situaciones emocionales en diferentes contextos. Además, Barrios y Torales (2019) manifestaron que poseen indicadores: el manejo de estrés, son habilidades de la persona de como emplea las situaciones complicadas con un equilibrio emocional, donde se controlan los impulsos.

Quinta dimensión: Estado de ánimo según Bar-On (1997) indicó que en esta dimensión se trata de llegar a la máxima capacidad de auto eficiencia emocional, la persona por si sola se sienta tal como desea ser o sentirse positivamente , esto se llama autoeficacia emocional, lo que significa aceptarse uno mismo emocionalmente, aceptando su experiencia emocional única e extrínseca, aceptación que tiene relación con la creencia de que las personas cuentan con un equilibrio entre sus emociones y lo que desea, unificados en la conducta moral. Asimismo, Quiliano y Quiliano (2020) señalaron es un estado emocional donde se puede ver que las personas se sienten bien, ya que muestran conductas que les permiten ver esas situaciones difíciles y afrontarlas con éxito además sacan la energía para el logro de los objetivos propuestos.

La Inteligencia emocional es sumamente importante porque refleja muchas ilusiones internas existentes en cada persona, y ello es indispensable porque esto permite ver el comportamiento de la persona, en su interactuar con los demás, ya que la persona va demostrando la forma como piensa, demostrando la empatía que practica con los demás. (Biedma-Ferrer, 2020)

En cuanto a la variable 2: Desempeño laboral del director según Minedu (2014) en la normativa del buen Desempeño de los Directivos, espacio donde se muestra las habilidades que estos deben poseer y las directrices que demarcan sus funciones dentro de una escuela, también brindan las dimensiones para el estudio. Los dominios delimitan competencias los cuales fueron de ayuda para la elaboración de las preguntas en la elaboración de los instrumentos. La variable del tipo dependiente cuenta con 2 dimensiones: la primera: Gestión de condiciones para la mejora de aprendizajes. Minedu (2014) sostiene que son las responsabilidades que cumple un directivo, ya que está incluida dentro de sus funciones, logrando una planificación de las actividades que deben realizar, en base a las ejecuciones de las metas, están se rigen por las normas que establecen el Minedu para cuidar el funcionamiento de una escuela. El desempeño profesional de una persona es entendido como el cumplimiento

responsable de las personas de las funciones que se le asigne, desempeñando de forma eficiente para la satisfacción de los usuarios (Florez y Sánchez, 2020).

La tarea vital del líder juntamente con su equipo, es el de establecer la forma como se debe medir el desempeño que se realiza dentro de la organización, y en base a ello se pueden causar los pensamientos basado en las actividades que se debe realizar durante el cumplimiento de sus funciones, y siempre se deben orientar al beneficio de la institución sin causar perjuicio.

Ante tal situación, Muñoz et al. (2019) están de acuerdo con sus ideas en coincidir que, entre las modalidades que prefieren algunos directivos, son aquellas estrategias que tienen una orientación al aprendizaje emergente de aprendizaje cooperativo, relacionado con los trabajos en red de los gestores escolares que tienen las iniciativas para un acompañamiento de mentores, promoviendo el el autoaprendizaje y el aprendizaje compartido desde las bases en la perspectiva de ver las instituciones educativas como organizaciones que aprenden.

Al referirse al desempeño directivo, nos hemos basado en hacer el análisis de las diferentes actividades que cumple el directivo en función al cargo que viene desempeñando, en dirigir y asesorar a los demás trabajadores de la institución, a fin de que se obtenga resultados optimas de la labor que desarrollan en favor de la educación, la finalidad es de mejorar las competencias profesionales, así como ver las prácticas de los docentes, y practica de los directivos. Además, podemos mencionar que, el directivo tiene un equipo a su mando que lidera los trabajos técnicos y docentes (Miranda, et al., 2021), Se manifiesta que, bajo su liderazgo se encuentra el equipo de trabajo que está conformado por el personal jerárquico como son los sub directores, o personal de 40 horas que van ayudar a ver las practicas docente, verificando el avance curricular (Hernández, 2021).El director es la persona indicada que resulta ser el asesor, tiene la función principal de tomar acuerdos , y establecer estrategias adecuadas en miras de cumplir las propuestas trazadas. Es de esta manera que se certifica las bondades de los directores que deben participar con proactividad para aprovechar las bondades y los talentos humanos, quienes van a ser el motor fundamental que propicien la innovación y el papel fundamental de cambio. Es por ello que los directivos esta destinados a formarse en los diferentes temas referidos al liderazgo (Risco, 2018).

Debemos entender que, El director como líder, resulta ser aquella persona que trabaja con miras de cambiar una realidad, en la educación, estas se observan en las aulas de clase, al entorno de su realidad social. Frente a esta realidad es preciso que el director ejerza su liderazgo escuchando a los demás, quienes vierten sus opiniones dentro de su entorno social, debe escuchar las opiniones positivas, realizando una comunicación asertiva y en base a ello realizar una comunicación asertiva. (Ugalde y Canales, 2018). Toda Institución Educativa está conformada por la comunidad educativa. Por eso es importante el cargo del director(a) de tal manera que este, debe tener ciertas características personales, y sobre todo conocer los problemas, la visión, la misión, las metas y objetivos que le permitan realizar de manera efectiva sus propósitos y relacionarse bien con toda la comunidad educativa.

El documento normativo emitido por el MINEDU - R.V.M 255-2019-MINEDU, con dicha norma se trazan las disposiciones para poder asumir encargaturas en cargos de nivel mayor dentro del proceso educativo, como es la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial". Menciona que, para acceder a los diferentes cargos en gestión Institucional de especialistas, directivos, consideran en primer lugar como requisito el título profesional, además de ello es requisito contar con tercera escala, teniendo todo ello es necesario participar en el proceso de evaluación y plaza donde postula desarrollando la normativa.

La misma norma, R.V.M 255-2019-MINEDU, contempla que los directores que en la actualidad se encuentran ocupando cargos directivos en las diferentes instituciones educativas, es necesario su participación si desean seguir en el cargo siendo ratificados. Para ello igual que los demás tiene que inscribirse y cumplir con los requisitos contemplados para los directores nuevos, además de ello deben contar con una antigüedad mínima de seis meses y contar con calificación a su favor del desempeño de gestión.

Todas estas características, son muy importante resaltarlas porque la influencia del director como líder es fundamental para que cada integrante cumpla sus roles. Su influencia en los docentes es determinante porque a su vez, estos influyen en apoderados y estudiantes, facilitando el logro y superación de las metas escolares, pues como afirma la R.M. N° 0518-2012-ED, lo central en la labor educativa es la organización de los aprendizajes (Pacheco, 2022).

Primera dimensión: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, para el éxito, es necesario que los directivos realicen una planificación estratégica, en la que se consideren los diferentes contenidos del plan anual de trabajo de acuerdo a las prioridades del problema detectado, de la misma manera la convivencia, la participación general a fin de que tenga mejor compromiso de todos ellos y los contenidos se cumplan con mayor eficacia.

Segunda dimensión: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, es necesario tener en cuenta la capacidad del directivo de promover la autoeducación a los maestros y que a través de ella se puedan realizar la autoevaluación, así como también la formación continua, y el acompañamiento pedagógico del docente.

III. METODOLOGÍA

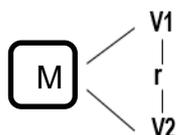
3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue básico, Sánchez y Reyes (2017) es la búsqueda de datos para las variables, recopila datos que nutren el conocimiento, con la intención de mejorar una realidad. El diseño fue no experimental, correlacional. Según Hernández y Mendoza (2018) Porque no se realizan acciones en la variable. La presente indagación observo la inteligencia emocional de los directivos en un tiempo determinado (carácter transaccional), para relacionar variables, esta relación se extraerá de los docentes mediante la aplicación del cuestionario.

El esquema es el siguiente:

Figura 1

Esquema correlacional.



Dónde:

- M : Docentes de instituciones Educativas de la red 01
- V1 : Observación de la Inteligencia emocional del director
- V2 : Observación del Desempeño laboral del director
- R : Correlación entre variables

Hernández y Mendoza (2018) presento un enfoque cuantitativo, hace uso de las representaciones basados en números y emplean las estadísticas para compartir los resultados.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la inteligencia emocional según Bar-On (1997) aclaro que, la inteligencia referente a las emociones resulta ser los más fundamental dentro de las inteligencias, por ser la que ayuda a desplegar destrezas a las personas para llegar al logro de lo deseado, gracias a ello es adaptable a cualquier espacio o ámbito deseado

Definición operacional la IE es la capacidad de un ser humano de conducir sus emociones regulándolas para conseguir objetivos en el instrumento en la variable inteligencia emocional se considera cinco dimensiones, 13 indicadores y 20 ítems. Se consideró la escala de Likert como: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Definición conceptual, según Minedu (2014) sobre Desempeño Directivo, en la normativa del buen Desempeño de los Directivos, espacio donde se muestra las habilidades que estos deben poseer y las directrices que demarcan sus funciones dentro de una escuela, también brindan las dimensiones para el estudio.

Definición operacional es la capacidad del director para utilizar sus competencias y lograr los objetivos de la Institución Educativa. En esta variable Se consideró tres dimensiones, nueve indicadores y 21 preguntas medidas mediante escala de Likert (Minedu, 2014). Se consideró la escala de Likert como: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Unidades, son docentes de una Red, de la Región Callao.

3.3. Población, muestra, unidad de análisis y muestreo

Población Son personas que desempeñan las mismas funciones e interactúan entre ellas por lo cual han sido seleccionados para este estudio (Hernández, et al, 2014), se tomó la del tipo censal de 80 maestros de la Red 01 del distrito de Bellavista, Callao.

Unidad de análisis Es un docente de una institución Educativa del Callao.

Criterios de inclusión: Están conformado por los docentes de ambos sexos nombrados y contratados.

Criterios de exclusión: Se deja de lado a los docentes que no quisieron participar.

Muestra En esta investigación se tomó a toda la población de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022 conformada por 80 docentes.

Muestreo Debido a que la muestra fue toda la población de docentes de la Red Educativa seleccionada, no hubo muestro ya que se consideró a toda la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica, fue la encuesta conformada por cuestionarios, Salas (2020) manifiesta que, son formas relacionadas a la cuestión que están encaminadas a medir las variables en base a los objetivos, después de ser aplicadas a la muestra. De misma forma, se consideró cinco dimensiones, este cuestionario se basó en el modelo de Likert.

En cuanto se refiere al instrumento es un cuestionario adaptado de Bar-on, su aplicación fue virtual (Feria, Matilla y Mantecón, 2020).

También fue validada a través de la opinión de los expertos, para lo cual ellos han considerado los indicadores que determinan la aplicabilidad de dicho instrumento. A la opinión de López, et al. (2019) quienes consideraron cinco fuentes de evidencia dentro de los procesos, entre ellos mencionaremos, el contenido, la relación entre las variables, la estructura de forma interna.

Después de la redacción del ítem se pasó a los expertos para su examen riguroso, donde vertieron su experiencia en el manejo de la data según las variables tomadas (Ver anexo). En la validación fue dada por tres personas expertas. (Ver anexo).

Se obtuvo la confiabilidad, según Ñaupás, et al. (2018), validad la congruencia de los ítems para medir la variable. Se concretó una prueba piloto tomado a 20 profesores, y se aplicó el estadístico de Cronbach obteniendo una Confiabilidad de 0,961 lo cual es óptima, luego se aplicó los cuestionarios a los docentes.

3.5. Procedimientos

Se empleó las bases teóricas para poder elaborar los instrumentos, de donde se extrajeron las dimensiones y los indicadores, posteriormente se redactaron los ítems para para la verificación de los expertos, confirmándose su aplicabilidad con la prueba piloto.

Se elaboró el permiso correspondiente para aplicar los instrumentos, donde se procedió a realizarlo de manera virtual, estos resultados fueron procesados a través del SPSS 26, y finalmente se compartió los resultados mediante las tablas y gráficos para comprobar las hipótesis.

3.6. Métodos de análisis de datos

Es un proceso que se basó en la comprobación de los objetivos. Donde Cazau (2006), desarrolla el procedimiento empleando una computadora, aumenta (Hernández, Fernández & Batista, 2014). Para concretar un proceso lógico y estadístico para corroborar las hipótesis planteadas.

Aplicamos el programa SPSS 26, la estadística descriptiva, inferencial para comprobar la hipótesis. Donde Hernández, Fernández y Batista (2014) esta comprobación se basa en una descripción de los gráficos. Los datos fueron no

paramétricos de acuerdo a la prueba de normalidad, Por lo que se aplica el estadístico Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

El estudio considera las normas vigentes de la universidad la cual sirvió como respaldo para el logro de las acciones que se concretaron en la redacción respetando las normas APA, donde se respetó la citación y la autoría de los investigadores que sirvieron de respaldo para este estudio, también se tomó el modelo del trabajo, los cuales sirvieron para poder recabar la data respetando los protocolos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones.

Niveles e intervalos	Inteligencia emocional		Habilidad intrapersonal		Habilidad interpersonal		Adaptabilidad		Manejo de estrés		Estado de ánimo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja (20 – 46)	26	32.5%	22	27.5%	24	30.0%	20	25.0%	17	21.3%	11	13.8%
Moderada (47 – 73)	29	36.3%	31	38.8%	34	42.5%	32	40.0%	29	36.3%	26	32.5%
Alta (74 – 100)	25	31.3%	27	33.8%	22	27.5%	28	35.0%	34	42.5%	43	53.8%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Los resultados muestran que, el 36.6% de los encuestados manifiestan que la inteligencia emocional se ubica en el nivel moderado, el 32.5% de ellos señalan que es baja y el 31.3% de los que respondieron enuncian que es alta. Además, el 38.8% de los encuestados manifiestan que la habilidad intrapersonal se ubica en el nivel moderada, el 33.8% es alta y el 27.5% es bajo. Además, 42.5% de los encuestados dicen la habilidad interpersonal se encuentra en el nivel medio, el 30% es bajo y el 27.5% es alto. Lo mismo, el 40% de los docentes responden que la adaptabilidad se encuentra en el nivel medio, el 35% que se ubica en el nivel alto y 25% indica que es baja. En el caso de manejo de estrés el 42.5% ubican en el nivel alto, el 36.3 en el nivel medio y 21.3% responden en el nivel bajo. Y finalmente, el 53.8% de maestros dicen que el estado de ánimo es alto, el 32.5% de los encuestados muestran que es medio y el 13.8% lo ubican en el nivel bajo.

Tabla 2

Niveles de variable D.L. del director y sus dimensiones.

Niveles	Desempeño laboral del director		Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes		Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	
	f	%	f	%	f	%
Inicio (21 – 48)	21	26.3%	27	33.8%	13	16.3%
Proceso (49 – 77)	37	46.3%	29	36.3%	41	51.2%
Excelente (78 – 105)	22	27.5%	24	30.0%	26	32.5%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

Se observa en la tabla 2 que el 46.3% de los profesores manifiestan que el desempeño del director se encuentra en proceso, el 27.5% indican que el desempeño del director es excelente y el 26.3% señala que el desempeño del director se encuentra en inicio. Asimismo, el 36.3% de los encuestados dicen que la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se ubica en el nivel proceso, 30% indican que se ubica en el nivel excelente y el 33.8% que se encuentra en inicio. En la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, el 51.2% se ubican en proceso, 32.5% se ubica en el nivel excelente, el 16.3% se ubica en inicio.

Tabla 3
Resultado de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,110	80	,018
Desempeño laboral del director	,127	80	,003

Los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K – S) muestran que los puntajes de la variable no presentan una distribución normal, porque el coeficiente obtenido es significativo ($p < 0,0000$) y la prueba estadística a usarse debe ser no paramétrica: Prueba Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H_1 = Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito Bellavista – Callao, 2022.

H_0 = No existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito Bellavista – Callao, 2022.

Tabla 4
Asociación de la variable I. E. y el D. L. de los directores.

		Inteligencia emocional	Desempeño laboral del director
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,838**
		N	80
		Coefficiente de correlación	,838**

	Desempeño laboral del director	Sig. (bilateral) N	,000 80	.
--	--------------------------------	-----------------------	------------	---

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

Se observa relación entre inteligencia emocional y desempeño del director ($r=0,838$), de forma positiva alta, a mayor inteligencia emocional mayor desempeño laboral del director y el p valor es 0.000 menor de 0.05 por lo que se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 1

H_1 = Existe relación entre la habilidad intrapersonal y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

H_0 = No existe relación entre la habilidad intrapersonal y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

Tabla 5

Asociación de la H. I. y el D. L. del director.

			Habilidad intrapersonal	Desempeño laboral del director
Rho de Spearman	Habilidad intrapersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral del director	Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se evidencia la relación entre habilidad intrapersonal y el desempeño laboral de director ($r=0,698$), presentando relación positiva moderada, a mayor habilidad intrapersonal mayor desempeño laboral del director, con un p valor de 0.000 menor que 0.05 demostrando que existe relación significativa entre la variable 1 y la variable 2, se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 2

H_1 = Existe relación entre la habilidad interpersonal y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

H_0 = No existe relación entre la habilidad interpersonal y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

Tabla 6
Asociación de la H. I. y el D. L. de los directores.

			Habilidad interpersonal	Desempeño laboral del director
Rho de Spearman	Habilidad interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,699**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral del director	Coeficiente de correlación	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se muestra la relación entre habilidad interpersonal y el desempeño laboral de los directores ($r=0,699$), con una correlación positiva moderada, a mayor habilidad interpersonal mayor desempeño laboral del director y una significancia de p valor 0.000 menor que 0.05 por lo que se acepta la hipótesis de estudio existiendo relación significativa entre las variable1 y la variable 2.

Prueba de hipótesis específica 3

H_1 = Existe relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

H_0 = No existe relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

Tabla 7*Asociación de la adaptabilidad y el D. L. de los directores.*

			Adaptabilidad	Desempeño laboral del director
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,824**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral del director	Coeficiente de correlación	,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Existe relación entre la adaptabilidad y desempeño laboral del director ($r=0,824$), con una correlación positiva alta a mayor adaptabilidad mayor desempeño laboral del director y el p valor es de 0.000 menor que 0.05 por lo tanto hay relación significativa entre la variable 1 y la variable 2.

Prueba de hipótesis específica 4

H_1 = Existe relación entre el manejo de estrés y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

H_0 = No existe relación entre el manejo de estrés y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

Tabla 8*Asociación de la dimensión I. E. y D. L. del director.*

			Manejo de estrés	Desempeño laboral del director
Rho de Spearman	Manejo de estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,821**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral del director	Coeficiente de correlación	,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se percibe la relación entre el manejo de estrés y el desempeño laboral del director ($r=0,821$), presenta correlación positiva alta, a mayor manejo de estrés mayor desempeño laboral del director. Con un p valor de 0.000 menor que 0.05 por lo tanto existe relación significativa entre la variable 1 y la variable 2.

Prueba de hipótesis específica 5

H_1 = Existe relación entre el estado de ánimo y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

H_0 = No existe relación entre el estado de ánimo y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022.

Tabla 9

Asociación del estado de ánimo y el D. L. del director.

			Estado de ánimo general	Desempeño laboral del director
Rho de Spearman	Estado de ánimo general	Coeficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral del director	Coeficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se percibe la relación entre el estado de ánimo y el desempeño laboral del director ($r=0,701$), presenta correlación positiva alta a mayor estado de ánimo mayor desempeño laboral del director, con un p valor de 0.000 menor que 0.05 existiendo relación significativa entre la variable 1 y la variable 2.

V. DISCUSIÓN

EL objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista -Callao 2022. El resultado de la investigación fue que existe relación entre inteligencia emocional y desempeño del director ($r=0,838$), la relación es positiva alta, a mayor inteligencia emocional mayor desempeño del director. Hay una semejanza con la tesis de Escobar y Dolores (2021) Escobar y Dolores (2021) analizan la inteligencia de tipo emocional y como afecta el trabajo de los directivos, presenta un trabajo cualitativo, de nivel correlacional, participaron 30 directores, quienes se administraron cuestionarios validados y confiables. El resultado fue una correlación positiva moderada $Rho = 0.563$. Concluyó que los directivos demuestran mejores sus funciones cuando poseen inteligencia de sus emociones a favor del manejo del personal, los cuales les brinda habilidades para el liderazgo.

Existe también una coincidencia con la tesis de Bujaico (2022), quién analizo la inteligencia de tipo emocional y su repercusión en el rol de gerente de aula que desempeñan los maestros, para ello presento una indagación correlacional, aplico un test de Likert. El resultado fue una correlación positiva baja $Rho = 0,383$, mencionando que hay relación directa. Donde se visualiza que los maestros que dominan sus emociones les resulta sencillo el manejo de la disciplina dentro de las aulas. Asimismo, se apoyó a la teoría de Bar-On (1997) son destrezas que emplean las personas y las cuales les sirven para solucionar sus dificultades y ser exitosos en la vida. Para Goleman (1995), la IE son inteligencias que modulan las acciones de las personas, donde dominan sus estados de la mente para lograr sus deseos. Además, son destrezas donde la persona puede identificar sus emociones y las direcciona hacia los demás mostrando empatía en la socialización. Busca captar las emociones de los demás y poder entenderlas para entablar una buena relación con los seres que forman parte del entorno donde se encuentran.

En cuanto a la primera hipótesis específica de establecer la relación entre la habilidad intrapersonal y el desempeño laboral de los directores. Concluyó que hay relación significativa entre habilidad intrapersonal y el desempeño laboral de director ($r=0,698$), con una relación positiva moderada, es decir a mayor

inteligencia emocional mayor preparación para el aprendizaje del estudiante. Estos resultados tienen coincidencia con la tesis de Ventura (2021), analizo la inteligencia del tipo emocional y como afecta al rendimiento en el trabajo de un administrador. La investigación se desarrolló teniendo en cuenta el diseño no experimental, básica, obteniendo un valor moderado (0,533) mediante Pearson, de tal manera que se verificó la existencia de una conexión donde la inteligencia de las emociones les ayuda a los profesionales a tener un mejor rendimiento en la Ugel de Huánuco.

Asimismo, hay semejanza con la tesis de Ochoa (2021) estudia los efectos de la inteligencia del tipo emocional en el desempeño en el trabajo. El estudio corresponde al paradigma cuantitativo, correlacional, como instrumento fue el cuestionario, como técnica la encuesta. Los resultados revelan sobre la confianza un 62% y sobre el riesgo un 32%. Concluyó: sobre la inteligencia emocional está presente en el desempeño de los trabajadores de la empresa que se analizó, ya que se verifico con los datos.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, de Identificar la relación entre la habilidad interpersonal y el desempeño laboral de los directores, se concluyó la relación entre habilidad interpersonal y el desempeño laboral de los directores ($r=0,699$), con una correlación positiva moderada, es decir a mayor inteligencia emocional mayor enseñanza para el aprendizaje con una significancia de p valor 0.000 menor que 0.05 por lo que se acepta la hipótesis, existiendo relación significativa entre las variables mencionadas. Este resultado corrobora con la tesis de Ramos (2021), cuyo objetivo hallar la conexión de la inteligencia del tipo emocional y la manera como aplica a los desempeños de trabajo. Presento un estudio correlacional, participaron 35 maestros, habiendo utilizado como instrumento el cuestionario, como técnica se empleó la encuesta, mediante el cual se recogieron los datos necesarios. En la investigación se obtuvieron que, el 73,59% de los encuestados manifiestan que fue aceptable, además el 64,81% es aceptable. El resultado fue = 0,708. Concluyó que, las personas tienen un mejor desempeño cuando son inteligentes emocionalmente.

Se apoyó a la teoría de Bar-On (1997) considera a la Empatía (EM). Como una facultad de poder entender a los demás y escuchar lo que desean, ello les ayuda a mantener relaciones más saludables en las etapas intersociales. Es la habilidad para poder conocer los sentimientos de los demás y actuar de manera

equilibrada entendiendo las circunstancias, donde tienen la capacidad de analizar las actitudes de los demás y lograr buenos resultados sociales. Responsabilidad social (RS). Es la manera como las personas que forman parte de una comunidad se logran integrar para el logro de metas comunes, alcanzado un bienestar. Destreza para formar parte de un grupo dentro de su contexto, esta debe ser de manera saludable.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se percibe la relación entre la adaptabilidad y desempeño laboral del director ($r=0,824$), con una correlación positiva alta es decir a mayor adaptabilidad mayor desempeño laboral del director. Similar con el estudio de Puertas et al. (2018), Puertas et al. (2018), quien investigo de qué manera la inteligencia emocional ayuda a brindar solución a las dificultades que sobresalen en las aulas, las cuales se buscan que se tengan en cuenta las acciones a favor de las situaciones de ansiedad. Concluye que los maestros que tienen inteligencia emocional son los que ayudan a mejorar su trabajo en el colegio y también apoyan mejor a los estudiantes que están en etapa de formación, mejorando el servicio. También estos resultados coinciden con la tesis de Moral y Ganzo (2018), analizo si la inteligencia emocional trae como consecuencia de las personas se encuentren satisfechas con sus profesiones, se consideró una muestra que oscilan entre 18 y 65, se concluye que los que manejan sus emociones son aquellos que encuentran satisfacción en lo que realizan, por lo tanto, se puede aseverar que están satisfechos en la manera que se desempeñan.

Utilizó la teoría de Bar-On (1997) Expresó que este tipo de inteligencia hace que las personas se adapten rápidamente a los nuevos contextos resolviendo las dificultades (SP): Esta habilidad ayuda a las personas que puedan lograr sus metas a donde vayan ya que ven las circunstancias de manera adecuada y saludable, sacando lo mejor del contexto y usándolo a su favor. Prueba de realidad (PR): Significa saber entablar comunicación con otras personas que nos rodea y lograr una meta. Es la confirmación de los que podemos apreciar frente a los demás. Flexibilidad (FL): porque los seres humanos somos flexibles por naturaleza ya que nos adaptamos a espacios nuevos usando nuestras habilidades.

En referencia a la cuarta hipótesis específica, el objetivo fue establecer la relación entre el manejo de estrés y el desempeño laboral de los directores. Se estableció que la relación entre el manejo de estrés y el desempeño laboral del director ($r=0,821$), con una correlación positiva alta, a mayor manejo de estrés mayor desempeño laboral de los directores. Esto coincide con la tesis de Panduro (2021), en su investigación analiza el liderazgo y su relación con la inteligencia del tipo emocional. Presento un estudio correlacional, participaron 42 maestros. Aplico encuestas. Se obtuvo que el liderazgo pedagógico fue regular y el 63 % sobre la inteligencia fue regular. El resultado es equivalente a $r = 0,583$. Demostrando una correlación entre ambos. También, hay un parecido con la tesis de Pincay et al., (2018), en su investigación desarrollada en el Ecuador, Milagros Guayas, trazaron como objetivo “Identificar características de la inteligencia del tipo emocional y de qué manera está ligada al desempeño. Presentó una indagación cuantitativa, correlacional, trabajando con 140 maestros, utilizando como instrumentos cuestionarios que fueron validados previamente, llegando a obtener como resultado, cuanto mayor es el dominio de las emociones, este trabajador se desempeñó de manera más eficiente.

Asimismo, la teoría de Bar-On (1997) menciona que consiste en que la persona puede actuar de manera equilibrada frente a situaciones complicadas dentro de las relaciones interpersonales, demostrando un control de sus emociones, además es la disposición de salir bien librado de situaciones caóticas. Control de los impulsos (CI): destreza para controlarse ante situaciones de estrés o frustración buscando soluciones más alternativas para todos

Respecto a la quinta hipótesis específica, se llegó a la conclusión que se percibe la relación entre el estado de ánimo y el desempeño laboral del director ($r=0,701$), relación positiva alta, quiere decir cuando hay mayor inteligencia emocional se crece de modo profesionalidad y crece la identidad docente y el p valor es de 0.000 menor que 0.05, se determina que existe relación significativa entre la variable 1 y la variable 2.

Estos resultados coinciden con la tesis de Gómez y González (2018), estudio la inteligencia del tipo emocional de los directivos en una escuela Bolivarianas y de qué manera afecta el clima La investigación fue de campo, participaron 58 docentes y 15 gerentes, todos ellos de las instituciones educativas. Los resultados de la investigación, concluye que es necesario que

los directivos posean liderazgo y para ello se requiere que estos tengan dominio de sus emociones, presentando un liderazgo que tiene límites en el liderazgo administrativos sin llegar a un éxito rotundo, lo que se verifica en la influencia en el clima de satisfacción laboral, causado por la falta de motivación y la carencia de la empatía.

Se apoyó a la teoría de Bar-On (1997) precisó que es la manera como la gente es feliz disfrutando de los elementos que tiene a su alrededor. Felicidad (FE): es la manera como las personas se encuentran satisfechas, logrando sus metas y apreciando las cualidades que tiene en los espacios que comparte con los demás. Optimismo (OP): Es la forma como una persona mira la vida y tolera y acepta a los componentes que forman parte de su existencia, enfrentando las adversidades y hallando las soluciones para continuar con sus existencias.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del director, con p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho 0.838). Se deja de lado la hipótesis nula y se considera la alterna. A mayor inteligencia emocional mayor será el desempeño laboral del director. Si es así, el ser humano se encuentra emocionalmente estable con un ánimo de realizar sus actividades pedagógicas, personales y sociales.
2. Existe relación entre habilidad intrapersonal y el desempeño laboral de los directores con un p valor de 0.00 y una relación positiva moderada (Rho 0.698). Se deja de lado la hipótesis nula y se considera la alterna. Es cuando el directivo planifica y utiliza adecuadamente las estrategias para orientar a los docentes.
3. Se encuentra relación entre la habilidad interpersonal y el desempeño laboral de los directores con p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho 0.699). Se deja de lado la hipótesis nula y se considera la alterna
4. Existe relación entre adaptabilidad y el desempeño laboral de los directores con un valor de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho 0.824). Se deja de lado la hipótesis nula y se considera la alterna
5. Existe relación entre el manejo de estrés y el desempeño laboral del director con un valor de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho 0.821). Se deja de lado la hipótesis nula y se considera la alterna
6. Existe relación entre el estado de ánimo y el desempeño laboral del director con un valor de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho 0.701). Se deja de lado la hipótesis nula y se considera la alterna

VII. RECOMENDACIONES

1. La Dirección Regional de Educación debe realizar capacitaciones a los directivos referente a inteligencia emocional para que mejoren su desempeño laboral para el bienestar de la escuela.
2. Los directores deben reflexionar y analizar sus conductas ante los demás para mejorar y lograr los objetivos establecidos de la institución educativa.
3. Los directivos deberán formar comunidades de aprendizaje en donde reflexionen y analicen sus acciones referentes a las habilidades interpersonales y de esta manera se verá reflejado en su desempeño laboral.
4. Los directivos deben desarrollar la capacidad de adaptabilidad lo cual les permitirá una comunicación asertiva para llegar a consensos y lograr las metas de la institución educativa.
5. Las instancias superiores deben regular la carga laboral de los directivos la cual debe ser equivalente a la jornada laboral. Lo cual, les permitirá tener espacio para compartir con su entorno y desarrollar actividades que les permita manejar el estrés.
6. Las instancias superiores deben promover talleres de habilidades blandas y control de emociones para generar actitudes positivas en los directivos.

REFERENCIAS

- Bar-on, R. (1997), "The Bar-On model of emotional- social intelligence (ESI)", en *Psicothema*, vol. 18, Asturias, Universidad de Oviedo/Colegio Oficial de Psicólogos del Principado de Asturias, pp.13-25. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v15/doc/3117.pdf>
- Bar-on, R. (1997). The emotional quotient inventory (EQ-I): A test of emotional intelligence. Multi-Health Systems.
- Barrios, I., & Torales, J. (2019). Manejo del estrés en situaciones académicas. *Medicina Clínica y Social*, 3(2), 41-42.
- Biedma-Ferrer, J. M. (2021). Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 8(1), 1-17.
- Bujaico, L. (2022). *Inteligencia emocional y el docente como gerente en el aula de una institución Educativa* UGEL-05, 2021 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77478>.
- Carrillo, E., Pérez, G., Laca, F. y Luna, A. (2020). Inteligencia emocional percibida y autoconcepto en adolescentes estudiantes de bachillerato. *Contenido/Summary*, 14(4), 33.
- Cazallo, A., Bascón, M., Mudarra, A. y Salazar, E. (2020). La inteligencia emocional en los estudiantes universitarios. *Revista ESPACIOS. ISSN*, 798, 1015.
- Chanción, C. y Gil, D. (2020). El 'emofeedback': la inteligencia emocional y el feedback en los procesos de acompañamiento. *Revista de Ciencias de la Comunicación e Información*, 25(2), 1-22.

- Colichón, M. (2020). Inteligencia emocional y habilidades sociales en la conducta disruptiva de estudiantes del nivel secundario. *Revista multidisciplinar de educación*, 13(26). <https://acortar.link/mlaQ7L>.
- Costa, C., Palma, X. y Salgado, C. (2021). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 219-233.
- Escobar, S., & Dolores, V. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral en los directores de unidades educativas del distrito educativo la paz 3. <http://aplicaciones.bibliolatino.com/handle/bibliolatino/779>
- Florez, F. y Sánchez, D. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Revista Científica Epistemía*, 4(3), 119-128.
- Franceschi, J. M., Ayala, J. L. M., Careaga, A. A., & Nieves, I. C. R. (2021). Acoso psicológico laboral (Mobbing) y su impacto en el clima y desempeño laboral en maestros del sistema público de enseñanza del área sur de Puerto Rico. *MLS Psychology Research*, 4(1).
- Gómez, M., & de González, M. S. (2018). Inteligencia emocional del gerente educativo y clima laboral en escuelas Bolivarianas Venezolanas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 3(5), 10-26.
- Gonzales, R. (2022). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25-44.
- Góngora, J., Rodríguez, J. y Rodríguez, J. (2020). La inteligencia emocional como variable mediadora en la formación de estructuras familiares equilibradas. *Know and Share Psychology*, 1(4).
- Gutiérrez, I. R., & Cardoso, Á. L. G. (2019). Desarrollo de la habilidad intrapersonal autoconocimiento en niños con discapacidad intelectual leve (Original). *Revista científica Olimpia*, 16(55).

- Gutiérrez, L. (2021). Tipos de habilidades gerenciales, una opción para el desarrollo empresarial proactivo. *Revista Reflexiones y Saberes*, (14), 41-53.
- Hernández, M. (2021). Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials. *Educación*, 30(58), 188-205.
- López-Zafra, E., Pulido, M. y Berrios, P. (2014). EQI-versión corta (EQI-C) Adaptación y validación al español del EQ-i en universitarios. *Boletín de psicología*, 110, 21-36. <https://acortar.link/GJn50C>
- Minedu. (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo. <https://acortar.link/3F5o6i>
- Miranda, Y. J., Barrios, E. y Castro, S. (2021). La integralidad del desempeño del director de la escuela secundaria básica inclusiva. *Transformación*, 17(3), 624-639.
- Morales, L. R., García, N. P., & Marcos, T. T. (2022). La formación en Inteligencia Emocional del docente. *ASOCIACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES DE LA UMU*, 191.
- Moral, M., & Ganzo, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología desde el caribe*, 35(1). <https://acortar.link/xQAS6U>.
- Muñoz, G., Amenábar, J., & Valdebenito, M. J. (2019). Formación de Directivos Escolares en Chile: Situación Actual, Evolución y Desafíos de su Oferta. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 17(2), 43-65
- Ochoa, F. (2021). *Inteligencia emocional elemento clave en desarrollo de equipos de trabajo, en empresas de energía en Bogotá-Colombia* (Master's thesis, Maestría en Administración de Empresas-MBA–Virtual). <http://hdl.handle.net/10882/11251>.

- Oliveros, V. (2018). La inteligencia emocional desde la perspectiva de Rafael Bisquerra. *Redalyc*, 42(93), 95 - 106. <https://www.redalyc.org/journal/3761/376157736006/376157736006.pdf>.
- Pacheco, D. (2022). El director como un líder transformador. *Revista Boliviana de Educación*, 4(6), 123-130.
- Panduro, W. (2021). Liderazgo pedagógico e inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa-2021 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66159>.
- Pincay-Aguilar, I., Candelario-Suarez, G., & Castro-Guevara, J. (2018). inteligencia emocional en el desempeño docente. // emotional intelligence in teaching performance. *psicología unemi*, 2(2), 32-40.
- Puertas, P., Ubago, J. L., Moreno, R., Padial, R., Martínez, A., & González, G. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista española de orientaciones psicológicas*, 29(2). <https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23157>.
- Quiliano, M. y Quiliano, M. (2020). Inteligencia emocional y estrés académico en estudiantes de enfermería. *Ciencia y enfermería*, 26.
- Ramos, R. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Champagnat, Tacna 2018. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1975>.
- Resolución Viceministerial N° 255-2019-MINEDU. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/377129/RVM_N__255-2019- MINEDU.pdf.
- Risco, M. (2018). Liderazgo transformacional del director y la práctica pedagógica en docentes de la Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo. Tesis de grado para optar al título de Maestra en administración de la educación. Perú:

- Rivas, L. y García, M. (2018). Sobredotación, talento e inteligencia normal: diferencias en funciones ejecutivas, potencial de aprendizaje, estilo cognitivo y habilidades interpersonales. *Revista de Educación Inclusiva*, 11(1), 91-112.
- Rodríguez, P., Cecchini, J., Méndez, A., y Sánchez, B. (2021). Motivación intrínseca, inteligencia emocional y autorregulación del aprendizaje: un análisis multinivel. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 21(82), 235–252. <https://doi.org/10.15366/rimcafd2021.82.003>.
- Ruvalcaba, N. A., Gallegos, J., Solís, O., Gabriela, M., & Bravo, H. (2019). Validez predictiva de las competencias socioemocionales sobre la resiliencia en adolescentes mexicanos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 89-101. doi: 10.15332/s1794-9998.2019.0015.07 [[Links](#)]
- Tacca, D., Tacca, A. y Cuarez, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1).
- Torres, E. (2020). Habilidades intrapersonales y su relación con el burnout en docentes de educación básica en León, México. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 19(39), 163-179.
- Ugalde, M., & Canales, A. (2018). El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación. Obtenido de Revista Ensayos Pedagógicos:
- UMC. (2020, agosto 10). Resultados de la evaluación censal de estudiantes 2018. Retrieved from <http://www.educacionenred.pe/?i=umc.minedu.gob.pe/ece2018>.
- Vaquero, M., Alonso, D., Sánchez, D., Sánchez, P. y Iglesias, D. (2020). Inteligencia emocional en la adolescencia: motivación y actividad física. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 20(77), 119-131.

Ventura, E. (2021). La inteligencia emocional y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local-Huánuco 2018. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2733>.

Yudes, C., Peña, L. R., & Pacheco, N. E. (2019). Ciberagresión, adicción a internet e inteligencia emocional en adolescentes: un análisis de diferencias de género. *Voces de la educación* ,[edición especial 2], 27-44.
[[Links](#)]

Zegarra, D. y Jesús, Á. (2017). Cohesión, adaptabilidad y composición familiar en adolescentes del Callao, Perú. *Propósitos y representaciones*, 5(2), 21-64.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Matriz de consistencia									
Título: Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista - Callao, 2022									
Autor: Martha Antonieta Vargas Vargas									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista, Callao 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la habilidad intrapersonal inherente a la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista, Callao 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la habilidad interpersonal inherente a la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito Bellavista – Callao, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la habilidad intrapersonal inherente a la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito Bellavista – Callao, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre la habilidad interpersonal inherente a la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito Bellavista – Callao, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la habilidad intrapersonal inherente a la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito Bellavista – Callao, 2022.</p> <p>Existe relación entre la habilidad interpersonal inherente a la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito Bellavista – Callao, 2022.</p>	Variable 1: Inteligencia emocional			<p>Escala: tipo Likert</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Niveles y rangos</p> <p>Intervalo Baja 20 - 46 Moderada 47 - 73 Alta 74 - 100</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems				
			Habilidad intrapersonal	Asertividad	1				
				Independencia	2				
				Autoconciencia	3				
			Habilidad interpersonal	Empatía	4				
				Relaciones interpersonales	5				
				Responsabilidad social	6				
			Adaptabilidad	Solución de problemas	7, 8				
				Flexibilidad	9, 10				
			Manejo de estrés	Tolerancia a la situación	11, 12				
				Control de impulsos	13, 14				
				Ansiedad	15, 16				
			Estado de ánimo general	Felicidad	17, 18				
				Optimismo	19, 20				
			Variable 2: Desempeño de los directores						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos					
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	Conduce la planificación institucional	1, 2,3,4, 5	<p>Escala: tipo Likert</p> <p>1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV)</p>	<p>Inicio 20 - 46 Proceso 47 - 73 Excelente 74 - 100</p>					
	Promueve y sostiene la participación democrática de los actores educativos	6, 7							
	Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes	8, 9							

<p>Red 01 del distrito de Bellavista, Callao 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad inherente a la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista, Callao 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el manejo de estrés inherente a la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista, Callao 2022?</p>	<p>Red 01 del distrito Bellavista – Callao, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito Bellavista – Callao, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre el manejo de estrés inherente a la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito Bellavista – Callao, 2022.</p>	<p>Existe relación entre la adaptabilidad inherente a la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito Bellavista – Callao, 2022.</p> <p>Existe relación entre el manejo de estrés inherente a la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito Bellavista – Callao, 2022.</p>	<p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p>	<p>Lidera procesos de evaluación de la gestión institucional</p> <p>Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje</p> <p>Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos</p>	<p>19, 11, 12, 13, 14</p> <p>15, 16, 17, 18</p> <p>19, 20, 21</p>	<p>4.Casi Siempre (CS)</p> <p>5.Siempre (S)</p>	
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental y de corte y transversal.</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población censo: Estuvo considerada por 80 docentes de una institución</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Baron, R. (1997)</p> <p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: A los docentes</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño laboral de los directores</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Marco del Buen Desempeño Directivo Minedu 2014.</p> <p>Año: 2014</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: A los docentes</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo simple</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones <p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante Rho de Spearman</p>			

Variable 1: Inteligencia Emocional

Variable	Definición teórica	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Inteligencia emocional	Bar-On (1997) manifestó que la inteligencia del tipo emocional es la medula de otras inteligencias que ayudan a desplazar las destrezas de la persona para lograr lo que desea y gracias a ello se adapta a cualquier espacio y ámbito que desea.	Inteligencia emocional es la capacidad de manejar las emociones regulándose para conseguir objetivos. En el instrumento se considerará cinco dimensiones: habilidades intrapersonales (6 ítems), habilidades interpersonales (6 ítems), adaptabilidad (6 ítems), manejo de estrés (6 ítems) y estado de ánimo general (6 ítems). Esta variable se mide haciendo uso de la técnica de encuesta utilizando cuestionario de la escala ordinal y cinco opciones de respuesta. Bar-On (1997)	Habilidad intrapersonal	Asertividad	1	Escala: tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Intervalos Baja 20 - 46 Moderada 47 - 73 Alta 74 - 100
				Independencia	2		
				Autoconciencia	3		
			Habilidad interpersonal	Empatía	4		
				Relaciones interpersonales	5		
				Responsabilidad social	6		
			Adaptabilidad	Solución de problemas	7, 8		
				Flexibilidad	9, 10		
			Manejo de estrés	Tolerancia a la situación	11, 12		
				Control de impulsos	13, 14		
				Ansiedad	15, 16		
			Estado de ánimo general	Felicidad	17, 18		
				Optimismo	19, 20		

Variable 2: Desempeño laboral de los directores

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles o rangos
Desempeño laboral de los directores	Minedu (2014) en correspondencia al Marco del Buen Desempeño Directivo, donde se considera dos dominios que constituyen elementos específicos de las acciones que debe realizar el director en cumplimiento de sus funciones, las mismas constituirán las dimensiones en la presente investigación.	Capacidad del director para utilizar sus competencias y lograr los objetivos de la Institución Educativa. Se consideró cuatro dimensiones, nueve indicadores y 21 preguntas medidas mediante escala de Likert. MINEDU (2014)	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	Conduce la planificación institucional	1, 2,3,4, 5	Escala: tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inicio 21 - 48 Proceso 49 - 77 Excelente 78 - 105
				Promueve y sostiene la participación democrática de los actores educativos	6, 7		
				Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes	8, 9		
				Lidera procesos de evaluación de la gestión institucional	19, 11, 12, 13, 14		
			Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje	15, 16, 17, 18			
			Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos	19, 20, 21			
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes				

Ficha técnica

Ficha técnica del instrumento inteligencia emocional.

Ficha técnica del instrumento inteligencia emocional

Nombre del instrumento: Inteligencia emocional
Autor(a) : Ortega (2021)
Adaptado por : Martha Antonieta Vargas Vargas
Lugar : Institución Educativa de San Pedro
Fecha de aplicación : abril
Objetivo : Conocer la percepción de la inteligencia emocional del director
Administrado a: : Docentes
Tiempo : 20 minutos

Ficha técnica del instrumento del desempeño laboral del director

Ficha técnica del instrumento del desempeño directivo

Nombre del instrumento: Desempeño laboral del director
Autor(a) : Minedu (2014)
Adaptado por : Martha Antonieta Vargas Vargas
Lugar : Institución Educativa de San Pedro
Fecha de aplicación : abril
Objetivo : Conocer la percepción de los docentes sobre el director
Administrado a : Docentes
Tiempo : 20 minutos

Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Instrucciones:

Estimado docente, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre inteligencia emocional. Mucho le agradeceré marcar con un aspa "X" en el recuadro que corresponda según su percepción.

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

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
	DIMENSIÓN 1: Habilidad intrapersonal					
1	Expresa sus ideas y sentimientos más íntimos a los demás.					
2	Toma sus propias decisiones y mantiene firme hasta el final.					
3	Desarrolla nuevas habilidades al realizar actividades que son de su interés.					
	DIMENSIÓN 2: Habilidad interpersonal					
4	Intenta no herir los sentimientos de los demás, al expresar tus ideas y opiniones, para seguir manteniendo buenas relaciones.					
5	Lidera un grupo de personas, manteniendo relaciones mutuamente satisfactorias con los demás.					
6	Establece relaciones sociales cada vez más cercanas, con los docentes de la institución.					
	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad					
7	Orienta a resolver una situación que se presenta, analizando todas las posibilidades existentes.					
8	Demuestra esfuerzo en clases o cursos que considera importantes o interesantes.					
9	Busca apoyo adicional que le ayude a entender las ideas de un tema de interés.					
10	Realiza y organiza actividades pedagógicas para mejorar su práctica pedagógica.					
	DIMENSIÓN 4: Manejo de estrés					
11	Solicita ayuda cuando no comprende y busca ayuda de alguien para lograr entenderlo.					
12	Desarrolla un plan u horario para cumplir con sus metas académicas.					
13	Recibe nueva información y capaz de recordar.					
14	Capta los puntos principales durante la lectura que realiza.					
15	Se siente motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
16	Es consciente de lo que me está pasando aun cuando estoy alterado.					
	DIMENSIÓN 5: Estado de ánimo general					
17	Cuando está enojado con alguien se lo puede decir.					
18	Siente que es incapaz de comprender como se sienten los demás.					
19	Cuando estudia conceptos o ideas abstractas, trata de visualizar una situación real donde pueda aplicar dichos conceptos.					
20	Después de realizar las actividades realiza una autoevaluación para reforzar sus conocimientos.					

EL CUESTIONARIO CORRESPONDIENTE ES SOBRE DESEMPEÑO DIRECTIVO

Instrucciones:

Estimado docente, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre el desempeño directivo. Mucho le agradeceré marcar con un aspa "X" en el recuadro que corresponda según su percepción.

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

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.					
1	Orienta la planificación institucional de manera participativa considerando procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y su entorno; y las conduce hacia el logro de metas de aprendizaje.					
2	Elabora los instrumentos de gestión escolar de manera participativa a partir de las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje					
3	Gestiona mecanismos para la participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, así como en el desarrollo de acciones para garantizar el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
4	Promueve un clima escolar en el marco del respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, enfrentando y absolviendo dificultades existentes.					
5	Usa estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación					
6	Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural					
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje.					
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.					
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje, bajo un enfoque orientado a resultados.					
10	Promueve estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo para asegurar la integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
11	Dirige al equipo administrativo y/o colaboradores de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes					
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
14	Conduce de manera participativa los procesos de evaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes					
15	Promueve oportunidades de formación continua para él y/o docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.					
16	Genera mecanismos para el trabajo colaborativo, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar					
17	Estimula las iniciativas relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización					
18	Orienta los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación a las características socioculturales del contexto					

19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación a partir del conocimiento de la diversidad en el aula, garantizando su pertinencia.					
20	Orienta el uso de estrategias metodológicas, uso y manejo de materiales y recursos educativos en función al logro de las metas de aprendizaje					
21	Orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes previstos, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora					

Validaciones

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidad intrapersonal							
1	Expresa sus ideas y sentimientos más íntimos a los demás.	x		x		x		
2	Toma sus propias decisiones y mantiene firme hasta el final	x		x		x		
3	Desarrolla nuevas habilidades al realizar actividades que son de su interés.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Habilidad interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Intenta no herir los sentimientos de los demás, al expresar tus ideas y opiniones, para seguir manteniendo buenas relaciones	x		x		x		
5	Lidera un grupo de personas, manteniendo relaciones mutuamente satisfactorias con los demás.	x		x		x		
6	Establece relaciones sociales cada vez más cercanas, con los docentes de la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Orienta a resolver una situación que se presenta, analizando todas las posibilidades existentes	x		x		x		
8	Demuestra esfuerzo en clases o cursos que considera importantes o interesantes.	x		x		x		
9	Busca apoyo adicional que le ayude a entender las ideas de un tema de interés.	x		x		x		
10	Realiza y organiza actividades pedagógicas para mejorar su práctica pedagógica.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Manejo de estrés	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Solicita ayuda cuando no comprende y busca ayuda de alguien para lograr entenderlo	x		x		x		
12	Desarrolla un plan u horario para cumplir con sus metas académicas.	x		x		x		
13	Recibe nueva información y capaz de recordar.	x		x		x		
14	Capta los puntos principales durante la lectura que realiza.	x		x		x		
15	Se siente motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	x		x		x		
16	Es consciente de lo que me está pasando aun cuando este alterado	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Estado de ánimo general	Si	No	Si	No	Si	No	

17	Cuando está enojado con alguien se lo puede decir.	x		x		x	
18	Es incapaz de comprender como se sienten los demás.	x		x		x	
19	Cuando estudia conceptos o ideas abstractas, trata de visualizar una situación real donde pueda aplicar dichos conceptos.	x		x		x	
20	Después de realizar las actividades realiza una autoevaluación para reforzar sus conocimientos.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Virginia Asunción Cerafin Urbano DNI: 31683051

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN ORIENTACION EDUCATIVA

3 de junio del 2022

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Orienta la planificación institucional de manera participativa considerando procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y su entorno; y las conduce hacia el logro de metas de aprendizaje	X		X		X		
2	Elabora los instrumentos de gestión escolar de manera participativa a partir de las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Gestiona mecanismos para la participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, así como en el desarrollo de acciones para garantizar el cumplimiento de las metas de aprendizaje	X		X		X		
4	Promueve un clima escolar en el marco del respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, enfrentando y absolviendo dificultades existentes.	X		X		X		
5	Usa estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural	X		X		X		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes	X		X		X		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje, bajo un enfoque orientado a resultados.	X		X		X		
10	Promueve estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo para asegurar la integridad de los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
11	Dirige al equipo administrativo y/o colaboradores de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes	X		X		X		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X		

14	Conduce de manera participativa los procesos de evaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Promueve oportunidades de formación continua para él y/o docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje	X		X		X		
16	Genera mecanismos para el trabajo colaborativo, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar	X		X		X		
17	Estimula las iniciativas relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización	X		X		X		
18	Orienta los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación a las características socioculturales del contexto	X		X		X		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación a partir del conocimiento de la diversidad en el aula, garantizando su pertinencia	X		X		X		
20	Orienta el uso de estrategias metodológicas, uso y manejo de materiales y recursos educativos en función al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
21	Orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes previstos, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Virginia Asunción Cerafin Urbano DNI: 31683051

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN ORIENTACION EDUCATIVA

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

3 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidad intrapersonal							
1	Expresa sus ideas y sentimientos más íntimos a los demás.	x		x		x		
2	Toma sus propias decisiones y mantiene firme hasta el final	x		x		x		
3	Desarrolla nuevas habilidades al realizar actividades que son de su interés.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Habilidad interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Intenta no herir los sentimientos de los demás, al expresar tus ideas y opiniones, para seguir manteniendo buenas relaciones	x		x		x		
5	Lidera un grupo de personas, manteniendo relaciones mutuamente satisfactorias con los demás.	x		x		x		
6	Establece relaciones sociales cada vez más cercanas, con los docentes de la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Orienta a resolver una situación que se presenta, analizando todas las posibilidades existentes	x		x		x		
8	Demuestra esfuerzo en clases o cursos que considera importantes o interesantes.	x		x		x		
9	Busca apoyo adicional que le ayude a entender las ideas de un tema de interés.	x		x		x		
10	Realiza y organiza actividades pedagógicas para mejorar su práctica pedagógica.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Manejo de estrés	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Solicita ayuda cuando no comprende y busca ayuda de alguien para lograr entenderlo	x		x		x		
12	Desarrolla un plan u horario para cumplir con sus metas académicas.	x		x		x		
13	Recibe nueva información y capaz de recordar.	x		x		x		
14	Capta los puntos principales durante la lectura que realiza.	x		x		x		
15	Se siente motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	x		x		x		
16	Es consciente de lo que me está pasando aun cuando este alterado	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Estado de ánimo general	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Cuando está enojado con alguien se lo puede decir.	x		x		x		
18	Es incapaz de comprender como se sienten los demás.	x		x		x		
19	Cuando estudia conceptos o ideas abstractas, trata de visualizar una situación real donde pueda aplicar dichos conceptos.	x		x		x		

20	Después de realizar las actividades realiza una autoevaluación para reforzar sus conocimientos.	x		x		x	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Guillermina Ramos Reyes DNI: 25480831

Especialidad del validador: Mg. Gestión Publica

08 de junio del 2022

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

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Orienta la planificación institucional de manera participativa considerando procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y su entorno; y las conduce hacia el logro de metas de aprendizaje	X		X		X		
2	Elabora los instrumentos de gestión escolar de manera participativa a partir de las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Gestiona mecanismos para la participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, así como en el desarrollo de acciones para garantizar el cumplimiento de las metas de aprendizaje	X		X		X		
4	Promueve un clima escolar en el marco del respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, enfrentando y absolviendo dificultades existentes.	X		X		X		
5	Usa estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural	X		X		X		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes	X		X		X		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje, bajo un enfoque orientado a resultados.	X		X		X		
10	Promueve estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo para asegurar la integridad de los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
11	Dirige al equipo administrativo y/o colaboradores de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes	X		X		X		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X		
14	Conduce de manera participativa los procesos de evaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Promueve oportunidades de formación continua para él y/o docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje	X		X		X		
16	Genera mecanismos para el trabajo colaborativo, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar	X		X		X		
17	Estimula las iniciativas relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización	X		X		X		

18	Orienta los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación a las características socioculturales del contexto	x		x		x	
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación a partir del conocimiento de la diversidad en el aula, garantizando su pertinencia	x		x		x	
20	Orienta el uso de estrategias metodológicas, uso y manejo de materiales y recursos educativos en función al logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x	
21	Orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes previstos, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Guillermina Ramos Reyes DNI: 25480831

Especialidad del validador: Mg. Gestión Publica

08 de junio del 2022

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

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidad intrapersonal							
1	Expresa sus ideas y sentimientos más íntimos a los demás.	x		x		x		
2	Toma sus propias decisiones y mantiene firme hasta el final	x		x		x		
3	Desarrolla nuevas habilidades al realizar actividades que son de su interés.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Habilidad interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Intenta no herir los sentimientos de los demás, al expresar tus ideas y opiniones, para seguir manteniendo buenas relaciones	x		x		x		
5	Lidera un grupo de personas, manteniendo relaciones mutuamente satisfactorias con los demás.	x		x		x		
6	Establece relaciones sociales cada vez más cercanas, con los docentes de la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Orienta a resolver una situación que se presenta, analizando todas las posibilidades existentes	x		x		x		
8	Demuestra esfuerzo en clases o cursos que considera importantes o interesantes.	x		x		x		
9	Busca apoyo adicional que le ayude a entender las ideas de un tema de interés.	x		x		x		
10	Realiza y organiza actividades pedagógicas para mejorar su práctica pedagógica.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Manejo de estrés	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Solicita ayuda cuando no comprende y busca ayuda de alguien para lograr entenderlo	x		x		x		
12	Desarrolla un plan u horario para cumplir con sus metas académicas.	x		x		x		
13	Recibe nueva información y capaz de recordar.	x		x		x		
14	Capta los puntos principales durante la lectura que realiza.	x		x		x		
15	Se siente motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	x		x		x		
16	Es consciente de lo que me está pasando aun cuando este alterado	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Estado de ánimo general	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Cuando está enojado con alguien se lo puede decir.	x		x		x		
18	Es incapaz de comprender como se sienten los demás.	x		x		x		

19	Cuando estudia conceptos o ideas abstractas, trata de visualizar una situación real donde pueda aplicar dichos conceptos.	x		x		x		
20	Después de realizar las actividades realiza una autoevaluación para reforzar sus conocimientos.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Chantal Juan Jara Aguirre DNI: 25451905

Especialidad del validador: Magister en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional

08 de junio del 2022

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



Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE
Especialista
C.E. N° 7937

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Orienta la planificación institucional de manera participativa considerando procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y su entorno; y las conduce hacia el logro de metas de aprendizaje	X		X		X		
2	Elabora los instrumentos de gestión escolar de manera participativa a partir de las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Gestiona mecanismos para la participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, así como en el desarrollo de acciones para garantizar el cumplimiento de las metas de aprendizaje	X		X		X		
4	Promueve un clima escolar en el marco del respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, enfrentando y absolviendo dificultades existentes.	X		X		X		
5	Usa estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural	X		X		X		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes	X		X		X		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje, bajo un enfoque orientado a resultados.	X		X		X		
10	Promueve estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo para asegurar la integridad de los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
11	Dirige al equipo administrativo y/o colaboradores de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes	X		X		X		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X		
14	Conduce de manera participativa los procesos de evaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Promueve oportunidades de formación continua para él y/o docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje	X		X		X		
16	Genera mecanismos para el trabajo colaborativo, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar	X		X		X		
17	Estimula las iniciativas relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización	X		X		X		

18	Orienta los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación a las características socioculturales del contexto	X		X		X		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación a partir del conocimiento de la diversidad en el aula, garantizando su pertinencia	X		X		X		
20	Orienta el uso de estrategias metodológicas, uso y manejo de materiales y recursos educativos en función al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
21	Orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes previstos, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Chantal Juan Jara Aguirre DNI: 25451905

Especialidad del validador: Magister en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional

08 de junio del 2022

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



Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE
Economista
C.I.L. N° 7937

Firma del Experto Informante

Confiabilidad de los instrumentos

Base de dato de la prueba piloto de las variables

Inteligencia emocional																								
	habilidad intrapersonal						habilidad interpersonal				Adaptabilidad					Manejo de estrés					Estado de ánimo general			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1	2	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	1	4	4				
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4				
3	3	5	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	3	4	5				
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	2	2	4	3				
5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	2	4	5					
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5					
7	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5					
8	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
9	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3					
10	2	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	1	3	4					
11	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4					
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
13	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4					
14	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	2					
15	3	5	3	5	3	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	1	3	3					
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4					
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4					
18	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4					
19	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5					
20	1	3	4	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	3					

Desempeño laboral del director																				
	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes													los procesos pedagógicos para la mejora de la calidad de la enseñanza						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	3	4	3	4	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5
11	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	5	4
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	5	5
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4
17	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
18	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5

Resultado de la confiabilidad de la inteligencia emocional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	74,2000	239,642	,489	,963
VAR00002	73,0000	230,632	,863	,958
VAR00003	73,2000	230,800	,899	,957
VAR00004	73,4000	230,674	,599	,962
VAR00005	73,3500	229,292	,739	,959
VAR00006	73,1500	231,818	,835	,958
VAR00007	73,0500	231,103	,922	,957
VAR00008	72,9500	233,418	,797	,959
VAR00009	73,1500	233,608	,728	,959
VAR00010	73,0000	229,474	,855	,958
VAR00011	73,3000	235,168	,705	,960
VAR00012	73,0000	231,895	,774	,959
VAR00013	73,0500	231,524	,850	,958
VAR00014	73,0000	230,211	,878	,958
VAR00015	73,1000	232,832	,825	,958
VAR00016	73,0000	232,842	,835	,958
VAR00017	73,4000	230,674	,720	,960
VAR00018	74,7000	244,011	,265	,967
VAR00019	73,5000	233,421	,765	,959
VAR00020	73,3500	234,345	,682	,960

Resultado de la confiabilidad de la variable desempeño laboral del director

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	81,9500	302,471	,907	,979
VAR00002	82,0500	304,050	,853	,979
VAR00003	81,8500	303,397	,843	,979
VAR00004	81,8500	303,187	,901	,979
VAR00005	81,7500	299,776	,927	,978
VAR00006	81,7500	304,724	,880	,979
VAR00007	81,8500	304,239	,818	,979
VAR00008	81,7500	301,145	,937	,978
VAR00009	81,9500	304,787	,835	,979
VAR00010	82,0500	299,945	,881	,979
VAR00011	82,1000	299,779	,866	,979
VAR00012	81,9500	301,734	,879	,979
VAR00013	82,7500	311,250	,670	,980
VAR00014	81,7500	303,776	,911	,979
VAR00015	82,2500	302,618	,822	,979
VAR00016	82,0500	305,945	,625	,981
VAR00017	82,3000	303,484	,750	,980
VAR00018	82,1500	305,082	,624	,981
VAR00019	81,7000	301,905	,857	,979
VAR00020	81,6000	301,937	,893	,979
VAR00021	81,6000	301,937	,893	,979

Base de dato de la muestra

	Inteligencia emocional																																	
	Habilidad intrapersonal						Habilidad interpersonal						Adaptabilidad						Manejo de estrés						Estado de ánimo general									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28						
1	5	5	4	4	5	4	27	3	1	1	3	3	3	14	3	2	3	3	4	4	19	5	4	3	2	3	3	20	4	4	5	4	17	97
2	5	5	4	4	5	3	26	3	1	1	3	3	3	14	3	4	3	5	5	4	24	5	4	3	4	3	5	24	5	4	5	4	18	106
3	2	2	1	1	3	4	13	1	1	1	1	1	3	8	1	1	3	1	3	1	10	5	5	1	1	3	1	16	3	1	5	5	14	61
4	2	3	2	3	2	3	15	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	2	4	3	18	3	3	3	3	3	2	17	4	3	3	3	13	79
5	3	3	2	2	2	3	15	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	4	2	11	4	4	1	1	1	2	13	4	2	4	4	14	61
6	3	2	3	2	3	3	16	1	1	1	3	3	3	12	3	3	3	3	4	3	19	4	4	3	3	3	3	20	4	3	4	4	15	82
7	2	2	2	1	2	3	12	1	1	1	2	2	2	9	2	2	2	3	3	2	14	1	2	2	2	2	3	12	3	2	1	2	8	55
8	4	5	1	2	4	3	19	4	3	2	3	2	3	17	2	3	4	5	5	4	23	5	5	2	3	4	5	24	5	4	5	5	19	102
9	2	1	2	3	2	3	13	3	2	3	2	1	2	13	1	1	3	2	1	2	10	1	2	1	1	3	2	10	1	2	1	2	6	52
10	5	5	3	1	5	5	24	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	5	5	3	25	5	5	4	4	4	5	27	5	3	5	5	18	116
11	3	3	3	2	3	1	15	1	1	2	2	2	2	10	2	2	3	4	3	3	17	2	2	2	2	3	4	15	3	3	2	2	10	67
12	4	3	4	3	4	4	22	4	5	3	3	4	4	23	4	3	4	4	5	4	24	5	5	4	3	4	4	25	5	4	5	5	19	113
13	1	4	3	1	3	3	15	1	2	3	2	2	4	14	3	3	3	4	4	3	20	4	4	3	3	3	4	21	4	3	4	4	15	85
14	5	4	5	3	5	4	26	5	5	4	3	4	3	24	3	4	4	5	5	4	25	4	5	3	4	4	5	25	5	4	4	5	18	118
15	4	3	3	2	3	5	20	2	4	4	3	4	4	21	4	4	3	5	5	4	25	5	5	4	4	3	5	26	5	4	5	5	19	111
16	3	3	2	1	3	1	13	2	1	2	3	3	4	15	3	3	2	2	4	2	16	2	3	3	3	2	2	15	4	2	2	3	11	70
17	3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	3	3	4	4	4	4	22	4	5	3	3	4	4	23	4	4	4	5	17	105
18	2	1	2	2	3	3	13	1	1	1	1	2	3	9	2	3	2	4	5	3	19	4	5	2	3	2	4	20	5	3	4	5	17	78
19	4	4	3	4	4	5	24	3	2	3	3	3	3	17	3	3	4	3	3	3	19	4	5	3	3	4	3	22	3	3	4	5	15	97
20	4	3	4	4	4	1	20	1	2	1	2	2	1	9	1	1	1	2	3	1	9	2	2	1	1	1	2	9	3	1	2	2	8	55
21	1	1	1	1	1	5	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	5	5	1	14	5	5	1	1	1	5	18	5	1	5	5	16	64
22	5	3	1	1	1	5	16	1	2	3	2	3	1	12	1	5	3	5	5	4	23	5	4	1	5	3	5	23	5	4	5	4	18	92
23	1	1	3	2	2	4	13	3	1	1	1	1	2	9	2	2	3	3	3	2	15	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	3	11	64
24	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	4	3	2	12	5	4	1	1	1	4	16	3	2	5	4	14	56
25	1	1	1	1	4	5	13	1	1	1	1	1	5	10	3	3	4	5	5	5	25	5	5	3	3	4	5	25	5	5	5	5	20	93
26	3	2	3	3	3	3	17	2	2	2	2	3	4	15	3	3	2	3	4	4	19	4	4	3	3	2	3	19	4	4	4	4	16	86
27	4	4	3	2	3	4	20	4	4	2	4	4	4	22	3	3	4	4	4	4	22	5	4	3	3	4	4	23	4	4	5	4	17	104
28	5	4	3	2	3	5	22	1	2	5	1	4	3	16	2	5	4	5	5	1	22	1	4	2	5	4	5	21	5	1	1	4	11	92
29	5	5	5	4	5	5	29	4	4	1	3	4	5	21	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	128
30	5	4	3	2	3	2	19	2	3	3	1	3	3	15	3	3	3	5	5	3	22	5	5	3	3	3	5	24	5	3	5	5	18	98
31	5	5	5	4	5	5	29	4	4	1	4	4	5	22	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	129
32	4	5	5	4	4	4	26	3	4	3	3	3	3	19	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	123
33	5	5	4	4	5	4	27	3	1	1	3	3	3	14	3	2	3	3	4	4	19	5	4	3	2	3	3	20	4	4	5	4	17	97
34	5	5	4	4	5	3	26	3	1	1	3	3	3	14	3	4	3	5	5	4	24	5	4	3	4	3	5	24	5	4	5	4	18	106
35	2	2	1	1	3	4	13	1	1	1	1	1	3	8	1	1	3	1	3	1	10	5	5	1	1	3	1	16	3	1	5	5	14	61

36	2	3	2	3	2	3	15	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	2	4	3	18	3	3	3	3	3	2	17	4	3	3	3	13	79
37	3	3	2	2	2	3	15	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	4	2	11	4	4	1	1	1	2	13	4	2	4	4	14	61
38	3	2	3	2	3	3	16	1	1	1	3	3	3	12	3	3	3	3	4	3	19	4	4	3	3	3	3	20	4	3	4	4	15	82
39	2	2	2	1	2	3	12	1	1	1	2	2	2	9	2	2	2	3	3	2	14	1	2	2	2	2	3	12	3	2	1	2	8	55
40	4	5	1	2	4	3	19	4	3	2	3	2	3	17	2	3	4	5	5	4	23	5	5	2	3	4	5	24	5	4	5	5	19	102
41	2	1	2	3	2	3	13	3	2	3	2	1	2	13	1	1	3	2	1	2	10	1	2	1	1	3	2	10	1	2	1	2	6	52
42	5	5	3	1	5	5	24	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	5	5	3	25	5	5	4	4	4	5	27	5	3	5	5	18	116
43	3	3	3	2	3	1	15	1	1	2	2	2	2	10	2	2	3	4	3	3	17	2	2	2	2	3	4	15	3	3	2	2	10	67
44	4	3	4	3	4	4	22	4	5	3	3	4	4	23	4	3	4	4	5	4	24	5	5	4	3	4	4	25	5	4	5	5	19	113
45	1	4	3	1	3	3	15	1	2	3	2	2	4	14	3	3	3	4	4	3	20	4	4	3	3	3	4	21	4	3	4	4	15	85
46	5	4	5	3	5	4	26	5	5	4	3	4	3	24	3	4	4	5	5	4	25	4	5	3	4	4	5	25	5	4	4	5	18	118
47	4	3	3	2	3	5	20	2	4	4	3	4	4	21	4	4	3	5	5	4	25	5	5	4	4	3	5	26	5	4	5	5	19	111
48	3	3	2	1	3	1	13	2	1	2	3	3	4	15	3	3	2	2	4	2	16	2	3	3	3	2	2	15	4	2	2	3	11	70
49	3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	3	3	4	4	4	4	22	4	5	3	3	4	4	23	4	4	4	5	17	105
50	2	1	2	2	3	3	13	1	1	1	1	2	3	9	2	3	2	4	5	3	19	4	5	2	3	2	4	20	5	3	4	5	17	78
51	4	4	3	4	4	5	24	3	2	3	3	3	3	17	3	3	4	3	3	3	19	4	5	3	3	4	3	22	3	3	4	5	15	97
52	4	3	4	4	4	1	20	1	2	1	2	2	1	9	1	1	1	2	3	1	9	2	2	1	1	1	2	9	3	1	2	2	8	55
53	1	1	1	1	1	5	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	5	5	1	14	5	5	1	1	1	5	18	5	1	5	5	16	64
54	5	3	1	1	1	5	16	1	2	3	2	3	1	12	1	5	3	5	5	4	23	5	4	1	5	3	5	23	5	4	5	4	18	92
55	1	1	3	2	2	4	13	3	1	1	1	1	2	9	2	2	3	3	2	15	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	3	11	64	
56	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	4	3	2	12	5	4	1	1	1	4	16	3	2	5	4	14	56
57	1	1	1	1	4	5	13	1	1	1	1	1	5	10	3	3	4	5	5	5	25	5	5	3	3	4	5	25	5	5	5	5	20	93
58	3	2	3	3	3	3	17	2	2	2	2	3	4	15	3	3	2	3	4	4	19	4	4	3	3	2	3	19	4	4	4	4	16	86
59	4	4	3	2	3	4	20	4	4	2	4	4	4	22	3	3	4	4	4	4	22	5	4	3	3	4	4	23	4	4	5	4	17	104
60	5	4	3	2	3	5	22	1	2	5	1	4	3	16	2	5	4	5	5	1	22	1	4	2	5	4	5	21	5	1	1	4	11	92
61	5	5	5	4	5	5	29	4	4	1	3	4	5	21	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	128
62	5	4	3	2	3	2	19	2	3	3	1	3	3	15	3	3	3	5	5	3	22	5	5	3	3	3	5	24	5	3	5	5	18	98
63	5	5	5	4	5	5	29	4	4	1	4	4	5	22	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	129
64	4	5	5	4	4	4	26	3	4	3	3	3	3	19	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	123
65	5	5	4	4	5	4	27	3	1	1	3	3	3	14	3	2	3	3	4	4	19	5	4	3	2	3	3	20	4	4	5	4	17	97
66	5	5	4	4	5	3	26	3	1	1	3	3	3	14	3	4	3	5	5	4	24	5	4	3	4	3	5	24	5	4	5	4	18	106
67	2	2	1	1	3	4	13	1	1	1	1	1	3	8	1	1	3	1	3	1	10	5	5	1	1	3	1	16	3	1	5	5	14	61
68	2	3	2	3	2	3	15	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	2	4	3	18	3	3	3	3	3	2	17	4	3	3	3	13	79
69	3	3	2	2	2	3	15	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	4	2	11	4	4	1	1	1	2	13	4	2	4	4	14	61
70	3	2	3	2	3	3	16	1	1	1	3	3	3	12	3	3	3	3	4	3	19	4	4	3	3	3	3	20	4	3	4	4	15	82
71	2	2	2	1	2	3	12	1	1	1	2	2	2	9	2	2	2	3	3	2	14	1	2	2	2	2	3	12	3	2	1	2	8	55
72	4	5	1	2	4	3	19	4	3	2	3	2	3	17	2	3	4	5	5	4	23	5	5	2	3	4	5	24	5	4	5	5	19	102
73	2	1	2	3	2	3	13	3	2	3	2	1	2	13	1	1	3	2	1	2	10	1	2	1	1	3	2	10	1	2	1	2	6	52
74	5	5	3	1	5	5	24	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	5	5	3	25	5	5	4	4	4	5	27	5	3	5	5	18	116
75	3	3	3	2	3	1	15	1	1	2	2	2	2	10	2	2	3	4	3	3	17	2	2	2	2	3	4	15	3	3	2	2	10	67
76	4	3	4	3	4	4	22	4	5	3	3	4	4	23	4	3	4	4	5	4	24	5	5	4	3	4	4	25	5	4	5	5	19	113
77	1	4	3	1	3	3	15	1	2	3	2	2	4	14	3	3	3	4	4	3	20	4	4	3	3	3	4	21	4	3	4	4	15	85
78	5	4	5	3	5	4	26	5	5	4	3	4	4	24	3	4	4	5	5	4	25	4	5	3	4	4	5	25	5	4	4	5	18	118
79	4	3	3	2	3	5	20	2	4	4	3	4	4	21	4	4	3	5	5	4	25	5	5	4	4	3	5	26	5	4	5	5	19	111
80	3	3	2	1	3	1	13	2	1	2	3	3	4	15	3	3	2	2	4	2	16	2	3	3	3	2	2	15	4	2	2	3	11	70

		Desempeño laboral director																							
		Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes														los procesos pedagógicos para la mejora de la									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21			
1		5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	54	1	5	5	4	1	3	3	22	76
2		5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	59	1	5	5	4	1	3	3	22	81
3		1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	37	1	5	5	5	1	1	1	19	56
4		5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	54	3	5	5	5	3	3	3	27	81
5		2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	28	2	4	3	3	2	3	3	20	48
6		4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	39	3	4	3	4	1	2	2	19	58
7		3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	31	1	2	2	2	1	1	1	10	41
8		5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	45	3	5	1	5	3	4	4	25	70
9		2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	1	26	2	1	2	1	2	1	1	10	36
10		4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	3	3	5	5	56	3	5	4	4	5	5	5	31	87
11		3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	1	1	1	1	29	1	3	2	2	3	2	2	15	44
12		4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	2	3	5	4	54	2	4	3	4	3	3	3	22	76
13		4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	50	4	4	4	4	4	4	4	28	78
14		5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	2	4	5	54	3	4	4	4	4	4	4	27	81
15		5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	1	2	3	4	46	2	3	3	5	2	3	3	21	67
16		5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	1	1	2	3	37	3	3	3	4	4	2	2	21	58
17		5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	5	52	2	3	5	5	3	4	4	26	78
18		4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	3	42	1	2	5	5	3	2	2	20	62
19		5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	3	1	3	5	47	3	3	4	1	4	4	4	23	70
20		4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	1	1	1	4	31	2	5	2	1	1	1	1	13	44
21		5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	42	5	5	5	1	1	1	1	19	61
22		5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	4	1	1	5	40	1	1	5	5	4	2	2	20	60
23		3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	3	3	2	3	34	1	3	2	3	2	2	2	15	49
24		3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	1	1	2	2	29	2	4	4	4	1	2	2	19	48
25		5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	3	1	4	5	53	5	5	5	3	4	4	4	30	83
26		4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	46	3	4	4	4	2	4	4	25	71
27		3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	3	2	4	5	49	3	4	4	5	3	4	4	27	76
28		5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	5	5	5	5	51	5	5	5	5	5	4	4	33	84
29		5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	66	5	5	5	5	5	4	4	33	99
30		5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	1	3	3	3	42	3	4	3	3	3	3	3	22	64
31		5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	65	5	5	5	5	5	4	4	33	98
32		5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	4	4	33	101
33		5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	54	1	5	5	4	1	3	3	22	76
34		5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	59	1	5	5	4	1	3	3	22	81
35		1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	37	1	5	5	5	1	1	1	19	56
36		5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	54	3	5	5	5	3	3	3	27	81

37	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	28	2	4	3	3	2	3	3	20	48
38	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	39	3	4	3	4	1	2	2	19	58
39	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	31	1	2	2	2	1	1	1	10	41
40	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	45	3	5	1	5	3	4	4	25	70
41	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	1	26	2	1	2	1	2	1	1	10	36
42	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	3	3	5	5	56	3	5	4	4	5	5	5	31	87
43	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	1	1	1	1	29	1	3	2	2	3	2	2	15	44
44	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	2	3	5	4	54	2	4	3	4	3	3	3	22	76
45	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	50	4	4	4	4	4	4	4	28	78
46	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	2	4	5	54	3	4	4	4	4	4	4	27	81
47	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	1	2	3	4	46	2	3	3	5	2	3	3	21	67
48	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	1	1	2	3	37	3	3	3	4	4	2	2	21	58
49	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	5	52	2	3	5	5	3	4	4	26	78
50	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	3	42	1	2	5	5	3	2	2	20	62
51	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	3	1	3	5	47	3	3	4	1	4	4	4	23	70
52	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	1	1	1	4	31	2	5	2	1	1	1	1	13	44
53	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	42	5	5	5	1	1	1	1	19	61
54	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	4	1	1	5	40	1	1	5	5	4	2	2	20	60
55	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	3	3	2	3	34	1	3	2	3	2	2	2	15	49
56	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	1	1	2	2	29	2	4	4	4	1	2	2	19	48
57	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	3	1	4	5	53	5	5	5	3	4	4	4	30	83
58	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	46	3	4	4	4	2	4	4	25	71
59	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	3	2	4	5	49	3	4	4	5	3	4	4	27	76
60	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	5	5	5	5	51	5	5	5	5	5	4	4	33	84
61	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	66	5	5	5	5	5	4	4	33	99
62	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	1	3	3	3	42	3	4	3	3	3	3	3	22	64
63	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	65	5	5	5	5	5	4	4	33	98
64	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	4	4	33	101
65	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	54	1	5	5	4	1	3	3	22	76
66	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	59	1	5	5	4	1	3	3	22	81
67	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	37	1	5	5	5	1	1	1	19	56
68	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	54	3	5	5	5	3	3	3	27	81
69	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	28	2	4	3	3	2	3	3	20	48
70	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	39	3	4	3	4	1	2	2	19	58
71	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	31	1	2	2	2	1	1	1	10	41
72	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	45	3	5	1	5	3	4	4	25	70
73	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	1	26	2	1	2	1	2	1	1	10	36
74	4	3	3	5	4	1	5	5	5	3	3	5	5	5	56	3	5	4	4	5	5	5	31	87
75	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	1	1	1	1	29	1	3	2	2	3	2	2	15	44
76	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	2	3	5	4	54	2	4	3	4	3	3	3	22	76
77	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	50	4	4	4	4	4	4	4	28	78
78	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	2	4	5	54	3	4	4	4	4	4	4	27	81
79	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	1	2	3	4	46	2	3	3	5	2	3	3	21	67
80	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	1	1	2	3	37	3	3	3	4	4	2	2	21	58



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARIO ANDRES TERRONES MARREROS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la red 01 del distrito de Bellavista - Callao, 2022", cuyo autor es VARGAS VARGAS MARTHA ANTONIETA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

TRUJILLO, 23 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARIO ANDRES TERRONES MARREROS DNI: 17979641 ORCID: 0000-0001-7841-9977	Firmado electrónicamente por: MATERRONESM el 23-03-2023 16:45:42

Código documento Trilce: TRI - 0538377