



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
ESPECIALIDAD DE POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN  
PÚBLICA**

La inteligencia emocional del directivo y el bienestar docente en una  
institución educativa de la provincia de Huaraz 2024.

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN  
PÚBLICA**

**AUTORA:**

Garcia Rojas, Gladys Norma ([orcid.org/0009-0000-2031-8794](https://orcid.org/0009-0000-2031-8794))

**ASESORA:**

Dr. Quispe Vilca, Grisely Rosalie ([orcid.org/0000-0003-0526-4366](https://orcid.org/0000-0003-0526-4366))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**TRUJILLO – PERÚ**

**2024**

## **Dedicatoria**

Se lo dedico a Dios por darme las fuerzas de culminar con este objetivo personal.

A mis familiares por darme las fuerzas y apoyarme durante este camino, sin ellos no lo habría conseguido.

Gladys Norma

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por darme la posibilidad de realizar estos estudios de posgrado en la línea de políticas educativas y gestión pública, y recibir una alta capacitación profesional.

A los docentes que nos inculcaron conocimiento actualizado a lo largo de este año y medio de estudios académicos.

Gladys Norma



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUISPE VILCA GRISELY ROSALIE, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "La inteligencia emocional del directivo y el bienestar docente en una Institución Educativa de la provincia de Huaraz 2024.", cuyo autor es GARCIA ROJAS GLADYS NORMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, 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 el Trabajo Académico II 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, 09 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
QUISPE VILCA GRISELY ROSALIE <b>DNI:</b> 45537118 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0526-4366	Firmado electrónicamente por: GQUISPEV11 el 12- 07-2024 22:02:34

Código documento Trilce: TRI - 0805776



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GARCIA ROJAS GLADYS NORMA estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "La inteligencia emocional del directivo y el bienestar docente en una Institución Educativa de la provincia de Huaraz 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
GLADYS NORMA GARCIA ROJAS DNI: 45375645 ORCID: 0009-0000-2031-8794	Firmado electrónicamente por: GGARCIARO25 el 09- 07-2024 18:00:03

Código documento Trilce: TRI - 0805777

# ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratorio de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice	vi
Indice de Tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. MÉTODO	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimiento de recolección de datos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Tabla de frecuencia de la variable inteligencia emocional del directivo y la variable bienestar docente en la provincia de Huaraz.	23
Tabla 2. Tabla de frecuencia de la dimensión habilidad intrapersonal y la variable bienestar docente en la provincia de Huaraz.	25
Tabla 3. Tabla de frecuencia de la dimensión habilidad interpersonal y la variable bienestar docente en la provincia de Huaraz.	26
Tabla 4. Tabla de frecuencia de la dimensión adaptabilidad y la variable bienestar docente en la provincia de Huaraz.	28
Tabla 5. Tabla de frecuencia de la dimensión manejo de estrés y la variable bienestar docente en la provincia de Huaraz.	29
Tabla 6. Significancia y correlación de la contrastación de hipótesis general y específicas	31

## RESUMEN

Esta investigación ha tenido como determinar la relación de la inteligencia emocional del directivo con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024, asimismo contó con un tipo de investigación básica, de igual forma un diseño no experimental, de similar manera un enfoque cuantitativo y un corte correlacional, por su parte respecto a la población estuvo constituida por 3 293 docentes que de la provincia de Huaraz, con una muestra de 375 docentes, asimismo se ha empleado como técnica de recolección a la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados han evidenciado la inteligencia emocional del directivo presenta una relación positiva alta respecto al bienestar docente, toda vez que se ha obtenido un p valor de 0,000 mayor al 0,05 de significancia, asimismo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,709. Concluyendo que existe relación positiva alta entre la inteligencia emocional del directivo y el bienestar docente, denotando que cuanto más alta sea la inteligencia emocional de un director, mejor será su rendimiento laboral. En este sentido, cuando una persona logra mantener una estabilidad emocional, se siente motivada para llevar a cabo sus actividades pedagógicas, personales y sociales con mayor eficacia.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, bienestar docente, ambiente laboral.



## ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between the manager's emotional intelligence and teacher well-being in an educational institution in the province of Huaraz, 2024. It also included a type of basic research, as well as a non-experimental design, in a similar way. a quantitative approach and a correlational section, for its part, with respect to the population it was made up of 3,293 teachers from the province of Huaraz, with a sample of 375 teachers, the survey has also been used as a collection technique and as an instrument questionnaire. The results have shown that the emotional intelligence of the manager has a high positive relationship with teacher well-being, since a p value of 0.000 greater than 0.05 of significance has been obtained, as well as a Spearman's Rho coefficient of 0.709. Concluding that there is a high positive relationship between the emotional intelligence of the director and teacher well-being, denoting that the higher the emotional intelligence of a director, the better his work performance will be. In this sense, when a person manages to maintain emotional stability, they feel motivated to carry out their pedagogical, personal and social activities more effectively.

**Keywords:** Emotional intelligence, teacher well-being, work environment.

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto global de la educación, es crucial que los profesores fomenten la Inteligencia Emocional (IE) en los estudiantes y les proporcionen destrezas para la vida cotidiana. Además, los líderes educativos, como los directores, deben promover habilidades de gestión específicas para el ámbito educativo. Este enfoque busca potenciar el progreso profesional de los educadores, beneficiando a la sociedad. (Morales, et al, 2022).

En España, se ha observado que el 100% de los líderes educativos no son evaluados adecuadamente, lo que dificulta comprender su rendimiento y el de los docentes. Esta falta de evaluación adecuada crea un vacío en la comprensión de las competencias y habilidades de los directivos, así como en la identificación de áreas de mejora tanto para ellos como para los docentes bajo su liderazgo. Por lo tanto, es crucial llevar a cabo una evaluación efectiva de los directivos para verificar su desempeño en el proceso educativo. Tal evaluación permitiría identificar fortalezas y debilidades, estableciendo así un marco para el desarrollo profesional continuo y la mejora de la calidad educativa (Gonzales, 2022). El desafío de transformar el equilibrio de los colegios en el país dependerá únicamente de los administradores. Los directivos tienen un rol fundamental en la implementación de cambios y mejoras dentro de las instituciones educativas. Esta responsabilidad incluye la adopción de nuevas metodologías pedagógicas, la gestión eficiente de recursos y la creación de un ambiente escolar propicio para el aprendizaje. La falta de evaluación adecuada afecta directamente a la capacidad de los administradores para tomar decisiones informadas y estratégicas, lo que a su vez impacta en la calidad de la educación que se ofrece a los estudiantes. Así, la evaluación de los directivos no solo es un mecanismo de rendición de cuentas, sino una herramienta esencial para el progreso y la innovación en el ámbito educativo (Franceschi, et al., 2021).

Con respecto al ámbito internacional, según lo que refiere Martínez y Santos (2022) indican que los profesores experimentaron diversas formas de estrés emocional debido a deberes laborales, compromisos políticos y sociales, así como las consecuencias y efectos emocionales producidos durante la pandemia de COVID-19, afectando países como China y EE.UU. Estas situaciones impactaron sus habilidades emocionales. La IE de los docentes es

crucial, ya que muchos han sufrido angustia, estrés laboral y depresión, lo que ha afectado la comunicación con los estudiantes, la empatía y su desempeño docente.

En el contexto nacional, según el Ministerio de Educación (Minedu, 2014), las normas del Marco de Buen Desempeño Directivo, que están alineadas con la Ley N° 29944, abarcan aspectos fundamentales como la capacitación en desarrollo personal, la evaluación, el reclutamiento y los incentivos. Estos elementos tienen como objetivo fortalecer la gestión educativa y están estrechamente vinculados a la pedagogía. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, los resultados de las evaluaciones nacionales e internacionales, como las pruebas ECE, EM y PISA, han sido desfavorables en términos de rendimiento académico. De acuerdo con la UMC (2019), los datos muestran que en 2015 hubo una notable disminución en el rendimiento de los estudiantes, con una caída en matemáticas del 26.6% al 17% y en comunicación del 49.8% al 37.6%. Estos resultados generan preocupación, ya que, a pesar de los intentos y esfuerzos por mejorar la educación, no se han logrado los resultados deseados. Esta situación plantea importantes preguntas sobre las posibles causas de esta tendencia negativa y sugiere la necesidad de una revisión detallada de las estrategias implementadas, así como de los factores que podrían estar afectando el rendimiento académico de los alumnos. La situación actual enfatiza la importancia de adoptar un enfoque integral que contemple no solo la capacitación y evaluación de los directores, sino también el contexto educativo y el apoyo necesario para docentes y estudiantes.

En el ámbito local, los docentes han experimentado un impacto considerable debido a diversos problemas que afectan su rendimiento pedagógico. Estos problemas incluyen factores como el estrés laboral, la falta de recursos adecuados, la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo institucional. La combinación de estos factores no solo perjudica el desempeño pedagógico de los docentes, sino que también afecta negativamente su estado emocional y bienestar general. Es claro que estos problemas inciden directamente en el estado emocional de los docentes, quienes, al verse abrumados por estas dificultades, pueden sentir frustración, ansiedad y agotamiento. Este deterioro emocional no solo compromete su capacidad para enseñar de manera efectiva, sino que también influye en su relación con los estudiantes y en el ambiente de

aprendizaje en general. Reconociendo esta problemática, diversas Instituciones Educativas han llevado a cabo investigaciones para enfrentar estos desafíos. El objetivo principal de estas investigaciones ha sido identificar las dificultades clave que enfrentan los docentes y proporcionar las herramientas necesarias para su desarrollo personal y profesional. Estas herramientas incluyen programas de apoyo emocional, capacitación en manejo del estrés y la creación de un entorno de trabajo más saludable y colaborativo. El propósito es no solo mejorar las competencias pedagógicas de los docentes, sino también fortalecer su bienestar emocional y psicológico. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2021) ha resaltado la importancia de estas intervenciones, subrayando que las variables relacionadas con el bienestar emocional y el rendimiento pedagógico de los docentes son esenciales para la formación integral en la docencia. La mejora del bienestar de los maestros no solo beneficia a los propios docentes, sino que también tiene un efecto positivo en la calidad de la educación que reciben los estudiantes. Al proporcionar a los docentes las herramientas y el apoyo necesarios, se crea un entorno educativo más positivo y efectivo, que fomenta el aprendizaje y el desarrollo integral de todos los involucrados en el proceso educativo. En resumen, el impacto significativo en el rendimiento y el estado emocional de los docentes a nivel local ha conducido a la implementación de investigaciones y programas destinados a mejorar su bienestar y competencias. Estas iniciativas son cruciales para asegurar una formación integral en la docencia y para promover un entorno educativo que beneficie tanto a los maestros como a los estudiantes.

Por ello, esta investigación refiere como partida: “La inteligencia emocional del directivo y el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024”, es por ello que contempla el siguiente problema general el cual viene a ser lo siguiente: ¿En que medida existe relación entre la capacidad de la inteligencia emocional del directivo respecto al bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024?, asimismo, se tiene los problemas específicos: a) ¿En que medida existe relación entre la capacidad habilidad intrapersonal respecto al bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024?; b) ¿En que medida existe relación entre la capacidad habilidad interpersonal respecto al bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024?; c) ¿ En que medida existe relación entre la capacidad adaptabilidad respecto al bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024?; d)

¿En que medida existe relación entre la capacidad manejo de estrés respecto al bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024?.

Seguidamente, se describe los objetivos de investigación, iniciando con el objetivo general que viene a ser: determinar la relación de la capacidad inteligencia emocional del directivo con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024; asimismo, como también se tiene los objetivos específico que son: a) determinar la relación de la capacidad habilidad intrapersonal con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024; b) determinar la relación de la capacidad habilidad interpersonal con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024; c) determinar la relación de la capacidad adaptabilidad con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024; d) determinar la relación de la capacidad manejo de estrés con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024.

En lo que respecta a la fundamentación teórica, se menciona la capacidad de entender, utilizar y gestionar las emociones de manera efectiva. Esta habilidad es esencial para controlar y reducir el estrés, lo que resulta en una mejora notable en la comunicación interpersonal. Al comprender nuestras propias emociones y las de los demás, podemos fomentar la empatía, permitiéndonos conectar de manera más profunda y significativa con las personas que nos rodean. Además, esta competencia emocional nos ayuda a superar diversos desafíos que surgen en la vida diaria y en el entorno laboral. Al ser capaces de reconocer y manejar nuestras emociones, podemos enfrentar situaciones difíciles con mayor resiliencia y adaptabilidad. La inteligencia emocional también desempeña un papel crucial en la reducción de conflictos, ya que al comprender las emociones subyacentes de las personas involucradas, podemos abordar las diferencias de manera más constructiva y colaborativa. En el ámbito educativo, la inteligencia emocional es especialmente importante. Los directivos y docentes con alta inteligencia emocional pueden crear un ambiente de aprendizaje más positivo y productivo. Estos líderes educativos son capaces de reconocer y responder adecuadamente a las necesidades emocionales de sus estudiantes y colegas, promoviendo un entorno de apoyo y comprensión. En resumen, la fundamentación teórica de la inteligencia emocional subraya su importancia en la mejora de la comunicación, la empatía, la superación de desafíos y la reducción de conflictos. Estas habilidades no solo son esenciales

para el bienestar personal, sino que también contribuyen al éxito y la armonía en los entornos educativos y profesionales.

En lo que respecta a la justificación práctica, se ha confirmado la relación entre las variables mencionadas, lo que tiene importantes implicaciones para el desarrollo de estrategias y programas educativos. Estos descubrimientos facilitarán la creación de enfoques específicos para fortalecer las competencias que proporciona la inteligencia emocional, como la capacidad de manejar el estrés, mejorar la comunicación, fomentar la empatía y resolver conflictos de manera efectiva. Al centrarse en estas áreas, se espera que los docentes mejoren no solo su práctica pedagógica, sino también su bienestar personal y profesional. La implementación de estos enfoques en las instituciones educativas tendrá un impacto significativo en la calidad de la enseñanza. Al desarrollar las competencias emocionales de los directivos y docentes, se promoverá un ambiente de aprendizaje más positivo y productivo. Los maestros con alta inteligencia emocional estarán mejor preparados para manejar las presiones del aula, comprender las necesidades emocionales de sus estudiantes y crear relaciones más sólidas y comprensivas con ellos. Además, estos enfoques pueden incluir programas de formación y desarrollo profesional enfocados en la inteligencia emocional, proporcionando a los docentes las herramientas y técnicas necesarias para aplicar estos conceptos en su trabajo diario. Esto puede incluir talleres sobre manejo del estrés, capacitación en habilidades de comunicación efectiva y sesiones para el desarrollo de la empatía. La incorporación de estos programas no solo beneficiará a los docentes, sino que también tendrá un efecto positivo en el rendimiento académico y el bienestar emocional de los estudiantes. El fortalecimiento de la inteligencia emocional en el ámbito educativo también puede conducir a una reducción de conflictos y a una mejora en la colaboración entre los miembros del personal educativo. Los directivos que comprenden y aplican los principios de la inteligencia emocional pueden crear un entorno de trabajo más armonioso y eficiente, donde los problemas se resuelven de manera constructiva y se fomenta la cooperación y el apoyo mutuo. En resumen, la justificación práctica de estos hallazgos subraya la importancia de la inteligencia emocional en la mejora de la enseñanza y la práctica pedagógica. La implementación de enfoques basados en la inteligencia emocional no solo beneficiará a los docentes

en su desarrollo personal y profesional, sino que también contribuirá significativamente a la creación de entornos educativos más positivos y efectivos. Estos esfuerzos son esenciales para garantizar una educación de alta calidad y el bienestar integral de todos los involucrados en el proceso educativo.

El respaldo metodológico se fundamenta en el desarrollo de herramientas que se basan en principios científicos sólidos y que pueden ser replicadas en otras instituciones educativas similares. Estas herramientas están diseñadas para ofrecer un marco claro y estructurado que permita evaluar de manera efectiva cómo la inteligencia emocional del director impacta en la gestión educativa. Este enfoque no solo busca medir el efecto directo de las competencias emocionales de los líderes educativos en su día a día, sino que también promueve un ambiente de aprendizaje más positivo y favorable para el desarrollo de los estudiantes y el bienestar de los docentes. La implementación de estas herramientas también refleja el compromiso de la institución con las necesidades de docentes y alumnos. Al enfatizar la inteligencia emocional en la gestión educativa, se reconoce la importancia de las relaciones interpersonales, la comunicación efectiva y el adecuado manejo de las emociones en el entorno escolar. Esto no solo fomenta un ambiente de colaboración y apoyo, sino que también contribuye a mejorar el clima escolar en general, lo que puede llevar a un incremento en la satisfacción y el rendimiento de estudiantes y profesores. Las herramientas desarrolladas pueden incluir encuestas, talleres de capacitación y programas de desarrollo profesional enfocados en la inteligencia emocional. Estas iniciativas permiten a los directores y docentes reflexionar sobre su propio crecimiento emocional y cómo aplicarlo en su práctica diaria. Al ser replicables, estas herramientas tienen el potencial de ser adaptadas e implementadas en diferentes contextos, brindando a otras instituciones la oportunidad de beneficiarse de este enfoque basado en la evidencia. En resumen, el respaldo metodológico proporciona un marco sólido para evaluar la inteligencia emocional en la gestión educativa, y refuerza el compromiso de la institución con la mejora continua y el bienestar integral de toda la comunidad educativa. Al adoptar este enfoque, se sientan las bases para una educación de mayor calidad, donde tanto docentes como estudiantes puedan prosperar.

Asimismo, la investigación se desarrollará la IE del directivo y el binestar docente analizando en la provincia de Huaraz en el año 2024, en base a la línea

de investigación Educación y Calidad Educativa.

Respecto a las hipótesis planteadas en esta investigación, se especifica la hipótesis general: La inteligencia emocional del directivo se relaciona de manera significativa con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024; de similar manera se ha tenido a bien plantear las siguientes hipótesis específicas: a) La presencia de la habilidad intrapersonal se relaciona de manera significativa con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024; b) La habilidad interpersonal se relaciona de manera significativa con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024; c) La adaptabilidad se relaciona de manera significativa con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024; d) El manejo de estrés se relaciona de manera significativa con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024.



## II. MARCO TEÓRICO

En mérito a la elaboración del presente capítulo, se respaldó los elementos relacionados con los precedentes del estudio y las bases y fundamentos teóricos que sustentan dicha investigación.

En primera instancia, se presenta los precedentes internacionales que respaldan a las variables de esta investigación; según lo que refiere Ochoa (2021) examina los Impactos de la IE en el rendimiento en el trabajo.

El estudio se sitúa dentro del enfoque cuantitativo y correlacional, utilizando como instrumento principal un cuestionario y como técnica se utilizó la encuesta. Según los resultados obtenidos, un 62% de los participantes expresaron confianza, mientras que un 32% indicó preocupación por el riesgo. Como conclusión, se estableció que la IE se manifiesta en el rendimiento de los empleados de la empresa analizada, tal como lo confirman los datos recopilados.

En el mismo escenario, Puertas et al. (2018), se enfocó en examinar cómo la IE contribuye a abordar los desafíos destacados en las aulas, con énfasis en considerar acciones para abordar situaciones de ansiedad. La conclusión subraya que los maestros con IE desempeñan un función fundamental en mejorar el entorno laboral escolar y brindan un apoyo más efectivo a los estudiantes en proceso de formación, lo que resulta en una mejora general del servicio educativo.

Por lo mismo, Moral y Ganzo (2018) investigaron la relación entre la IE y la satisfacción laboral de los individuos. La muestra incluyó individuos entre 18 y 65 años. La conclusión principal indica que aquellos que son competentes en el manejo de sus emociones son más propensos a experimentar satisfacción en sus profesiones, sugiriendo que están contentos con su desempeño dentro de un entorno.

Por otro lado, Pincay et al. (2018), indicó en su investigación realizado en Milagros Guayas, Ecuador, que establecieron el objetivo de "Descubrir atributos de la competencia emocional y cómo se relacionan con el rendimiento". Realizaron una investigación de naturaleza cuantitativa y correlacional, abordando a 140 docentes y empleando cuestionarios validados previamente como instrumentos. Los resultados indicaron que a medida que aumenta el control emocional, los trabajadores se desempeñan eficazmente.

Asimismo, Gómez y González (2018) llevaron a cabo un análisis de la IE por parte de los directores en escuelas Bolivarianas y su impacto en el ambiente. La investigación se realizó en el campo, involucrando a 58 profesores y 15 gestores, todos pertenecientes a instituciones educativas. Los hallazgos del estudio indican la importancia de ser imperativos por parte de los directivos ya que deben de poseer habilidades de liderazgo, lo cual implica un control emocional. Asimismo, destaca que un nivel de liderazgo que se centra únicamente en aspectos administrativos puede no alcanzar un éxito total, así como se refleja en su impacto en el ambiente de satisfacción laboral, caracterizado por la falta de empatía y ausencia de motivación.

En el ámbito nacional, se destaca la investigación de Escobar y Dolores (2021), quienes exploraron el impacto de la IE en las funciones de los directores. Utilizaron un enfoque cualitativo correlacional, involucrando a 30 directivos que pasaron por el cuestionario validado por expertos. Los resultados indicaron una indicación lo cual fue que existe correlación positiva moderada, con un coeficiente  $Rho = 0.563$ . La conclusión principal fue que los directores funcionarios presentan mejoras en sus roles cuando denotan IE, lo que facilita una fortalece sus habilidades de liderazgo y gestión efectiva del personal.

Asimismo, Bujaico (2022) examinó la competencia emocional y su impacto en la función de gestión realizan los docentes, utilizando un enfoque de investigación correlacional y aplicando un test de Likert. Los resultados revelaron una correlación de nivel positiva baja, representada por el coeficiente de  $Rho = 0,383$ , indicando una relación directa. Por ello, observó que los profesores que poseen con un dominio de sus emociones encuentran más fácil manejar la disciplina en el entorno de las aulas.

Asimismo, según lo que refiere Ventura (2021) en su investigación, el autor analizó la IE y cómo afectaría el desempeño laboral de un administrador. El estudio adoptó un enfoque no experimental y descriptivo, adquiriendo un coeficiente de nivel moderado de 0.533, a través de la prueba de Pearson. Esto validó la relación que indica que la IE beneficia a los profesionales, mejorando su desempeño en la UGEL de Huánuco.

Aunado a ello, Ramos (2021) en su objetivo indico lo siguiente: identificar y reconocer la relación que existe entre la IE y su aplicación en el rendimiento laboral. Llevó a cabo un estudio de correlación, en la que participaron 35

docentes. Se utilizó un cuestionario eficiente como herramienta así como una encuesta como método para recolectar datos necesarios. Los resultados de la investigación indican que un 73,59% de los individuos encuestados consideraron que la conexión es aceptable, asimismo un 64,81% la calificó como aceptable. Por otro lado, el coeficiente obtenido fue  $= 0,708$ . La conclusión principal es que una mayor IE está asociada a un mejor desempeño laboral.

Panduro (2021) Realizó un estudio para investigar el liderazgo y su relación con el control emocional. Utilizó un diseño correlacional, en el cual participaron 42 docentes, y recolectó datos a través de encuestas. Los resultados indicaron que tanto el liderazgo pedagógico como la IE fueron calificados como regulares, con un 63 % de aceptación en la categoría regular para la IE. El coeficiente obtenido fue de  $= 0,583$ , revelando una correlación para ambas variables.

López-Zafra et al. (2014), afirma que la IE consiste en habilidades que permiten a las personas reflexionar sobre sus acciones de manera anticipada. Esto les posibilita actuar de manera madura y empática y analizar las circunstancias, contribuyendo así al establecimiento de relaciones interpersonales positivas en diversos contextos.

Salovey y Mayer (1990, citados por Colichón, 2020), refieren que el control emocional se especifica como una competencia que capacita a los seres humanos para ejercer un juicio apropiado en la gestión de relaciones humanas, especialmente en roles de liderazgo, como el de un directivo. Asimismo, estas habilidades proporcionan a las personas un conocimiento de sí mismas, permitiéndoles reconocer sus emociones y fomentar relaciones más beneficiosas, lo cual contribuye al éxito en las interacciones sociales.

Ahora, procedemos a especificar las bases teóricas que respaldan las variables del presente estudio, comenzando con la IE del directivo por lo que según Bar-On (1997) describe como un conjunto de actos, emociones destrezas y competencias sociales que afectan en las relaciones interpersonales en su entorno. Además, desempeña una función crucial para alcanzar el éxito. De manera similar, Costa et al. (2021) las conceptualizan como habilidades que están directamente vinculadas al comportamiento de las personas.

En la misma línea, Vaquero et al. (2020) sostiene que la combinación de habilidades relacionadas con las emociones y las habilidades sociales configura

la personalidad de una persona, permitiéndole alcanzar sus metas y desempeñar sus funciones de manera exitosa. Este comportamiento ha captado la atención de los estudiosos del tema, ya que en años recientes, ha evidenciado tener un considerable poder en las acciones individuales (Yudes, Peña y Pacheco, 2019). Aunado a ello, la IE se manifiesta como una práctica cotidiana que, según evidencia, sugiere que en los entornos educativos, los educadores deberían poner énfasis en estos aspectos, considerándolos fundamentales para el desarrollo de la competencia emocional, lo cual incide positivamente en diversos ámbitos, incluido el desempeño profesional (Ruvalcaba, Gallegos, Solís, Gabriela y Bravo, 2019).

En concordancia con lo expuesto, aquellos individuos dotados de inteligencia emocional (IE) son propensos al éxito, ya que logran comprenderse a sí mismos y entender a los demás. Están conscientes de las demandas de los individuos en la sociedad y saben cómo interactuar con ellas para influir en su comportamiento. Asimismo, poseen la capacidad de analizar a los demás y comprender sus necesidades, habilidades que han desarrollado gracias al cultivo de sus competencias emocionales (Chanción y Gil, 2020). En dicho escenario, la inteligencia contribuye al fortalecimiento de estas habilidades emocionales, permitiendo que la persona alcance sus objetivos y logre liderar grupos eficazmente (Góngora, Rodríguez y Rodríguez, 2020).

Según la propuesta de Cazallo et al. (2020), la (IE), representa un método que facilita el logro de metas, incrementando así el rendimiento y vinculándose al liderazgo visionario. Asimismo, Tacca et al. (2020) afirma que este enfoque ofrece un marco para analizar el comportamiento en el crecimiento empresarial, permitiendo la anticipación de las conductas individuales, así como del liderazgo y las habilidades interpersonales. De esta manera, se enfatiza la importancia de alcanzar metas emocionales tanto a nivel personal como para los miembros de los grupos sociales, ya que, en muchas situaciones, las decisiones suelen estar influenciadas más por aspectos emocionales que racionales. Desde la perspectiva de Carrillo et al. (2020), refiere que la idea de que los guías deben mantener una motivación constante para dirigir eficazmente los equipos de trabajo bajo su responsabilidad. Esto implica la necesidad de llevar a cabo negociaciones para llegar a acuerdos donde cada integrante sea esencial y pueda alcanzar sus objetivos de manera satisfactoria.

Oliveros (2018) expresó que, al considerar la exploración de la IE, se puede inferir que cada individuo tiene la responsabilidad de gestionar su propio recurso emocional. Esto implica ampliar su perspectiva en función de su pensamiento y ponerlo en práctica en su comportamiento cotidiano, con el objetivo de potenciar y mejorar su estado de ánimo frente a los demás. La IE, según Oliveros, no solo se trata de comprender y manejar nuestras propias emociones, sino también de desarrollar una empatía genuina hacia los demás. Esta capacidad de empatizar nos permite interactuar de manera más efectiva en diferentes contextos sociales y profesionales. Además, Oliveros sugiere que, al mejorar nuestra IE, podemos influir positivamente en el entorno que nos rodea. Esto se logra a través de la práctica constante de habilidades emocionales como la autorregulación, la motivación y la empatía. Al aplicar estas habilidades en nuestra vida diaria, no solo mejoramos nuestro bienestar personal, sino que también contribuimos al bienestar de los demás.

Basándose en lo previamente mencionado, Bar-On (1997) resalta la relevancia de investigar la variable de inteligencia emocional (IE), la cual se desglosa en las siguientes dimensiones: 1) Habilidades intrapersonales, 2) Habilidades interpersonales, 3) Adaptabilidad y 4) Manejo del estrés.

Las habilidades intrapersonales, según Bar-On (1997), se definen como destrezas que una persona realiza para comprenderse a sí misma. En este sentido, es esencial que la persona tenga conocimiento sobre sus preferencias y cómo gestiona emocionalmente sus conductas. La comprensión de los estados emocionales de un individuo resulta crucial, ya que involucra la capacidad de pasar por diversas sensaciones, reconociendo que algunas personas pueden no ser conscientes de sus propios sentimientos (Gutiérrez y Cardoso, 2019). Además, Torres (2020) subraya la importancia del autoconocimiento destaca que en los momentos de cada individuo, existe siempre la disposición para actuar conforme a sus emociones

Según Bar-On (1997), las habilidades interpersonales, requieren el desarrollo de aptitudes que permitan a las personas percibir las emociones de otras personas, especialmente aquellas influidas por la cultura y el estado emocional, asimismo, son destacadas por Gutiérrez (2021) como habilidades que incluyen la capacidad de cultivar la empatía y reconocer que a veces las emociones internas de las personas no coinciden con las emociones que

muestran externamente, ya sea en ellos mismos o en otros individuos. Rivas y García (2018) indican que durante las interacciones con otros, se manifiestan acciones como la empatía, donde las personas son capaces de identificar comportamientos de los demás y comprender las razones detrás de sus acciones.

Según Bar-On (1997), la adaptabilidad implica la necesidad de adquirir habilidades que permitan expresar verbalmente las emociones de manera adecuada, ajustándose a la propia cultura. En base a la experiencia y una cultura más desarrollada, se puede alcanzar un mayor dominio de la empatía, un aspecto crucial de la IE que debe estar estrechamente ligado al papel social de la persona. Esto implica comprender el contexto actual y evitar el uso de una IE destructiva y hostil que pueda surgir de la cultura. En caso de que esto ocurra, se deben emplear estrategias de autorregulación, como el control moderado del estrés y la capacidad de controlar adecuadamente las emociones negativas. Según Zegarra y Jesús (2017), la adaptabilidad permite abordar los desafíos de manera flexible, teniendo en cuenta las emociones de los demás. Esta habilidad se presenta como una habilidad que permite a las personas ser más imparciales al analizar las alternativas de intervención en distintas circunstancias, facilitando así la capacidad de ajustarse a diferentes circunstancias en sus interacciones.

Bar-On (1997) definió el manejo del estrés como la combinación de emociones que experimenta una persona frente a situaciones difíciles, destacando la importancia de la resistencia al estrés. Según Bar-On, esta capacidad emocional habilita al individuo para recuperarse de complicadas situaciones, permitiéndole enfrentar problemas y controlar sus impulsos en distintos contextos emocionales. Esta definición subraya la relevancia de la resiliencia emocional en la vida diaria, ya que enfrentar el estrés de manera efectiva es crucial para mantener el bienestar psicológico. Barrios y Torales (2019) añadieron que el manejo del estrés se manifiesta a través de indicadores que reflejan las habilidades de la persona para abordar situaciones complejas con equilibrio emocional, logrando así controlar sus impulsos. Según estos autores, la capacidad de gestionar el estrés no solo implica resistir a la presión externa, sino también comprender y regular las propias respuestas emocionales. Esta habilidad permite a las personas mantener la calma y la claridad mental en momentos de tensión, facilitando la toma de decisiones acertadas. En resumen,

el manejo del estrés, tal como lo definen Bar-On (1997) y Barrios y Torales (2019), es una competencia esencial para la IE. Esta habilidad permite a los individuos enfrentar desafíos con resiliencia y equilibrio emocional, promoviendo así una vida más saludable y relaciones más armoniosas. Cultivar esta capacidad es fundamental para el desarrollo personal y profesional, ya que nos prepara para manejar las adversidades de manera efectiva y constructiva.

De igual manera, se presentan los fundamentos teóricos que respaldan la variable del bienestar docente. Según Cortés (2013), el bienestar docente se refiere al entorno o contexto generado en la institución a través de la implementación de normativas, programas y medidas destinadas a mejorar la satisfacción del profesorado, abordando tanto sus necesidades inmediatas como sus aspiraciones y deseos. Este enfoque holístico reconoce la importancia de proporcionar un ambiente de trabajo positivo y de apoyo, donde los docentes se sientan valorados y motivados para realizar sus funciones de manera efectiva. El objetivo principal es alcanzar un equilibrio en aspectos psicosociales, biológicos, culturales y espirituales, de manera que el docente experimente la satisfacción de sus necesidades actuales. Cortés subraya que un entorno de trabajo saludable no solo mejora el bienestar individual de los profesores, sino que también contribuye a crear una cultura institucional positiva y productiva. Esto incluye la promoción de la salud mental y física, el fomento de relaciones interpersonales saludables y el apoyo a las metas profesionales y personales de los docentes.

Del mismo modo, según Cárdenas (2015), el bienestar laboral engloba conceptos relacionados con la calidad de vida óptima, la sensación de tranquilidad en la vida cotidiana y el mantenimiento de una buena salud. Se refiere a sentirse a gusto tanto consigo mismo como con los demás, promoviendo actitudes positivas en todo lo relacionado con el bienestar del prójimo. Implica tener claridad en la conciencia, experimentar satisfacción y mantener la paz con los demás, siempre buscando una vida plena y positiva.

Según en la investigación de Restrepo, Rodríguez y Rojas (2013) basan su enfoque en la Teoría y estudio Bifactorial de Herzberg, que argumenta que la satisfacción e insatisfacción en el trabajo expresan el bienestar de los empleados en su entorno de trabajo. Según esta teoría, la motivación de una persona proviene de factores intrínsecos relacionados con la satisfacción en el trabajo,

no de factores extrínsecos. Por lo tanto, para crear un ambiente positivo en una institución educativa que fomente altos niveles de compromiso y responsabilidad, es crucial atender las necesidades básicas y fortalezas individuales. Esto implica la implementación de actividades de formación que fortalezcan las habilidades individuales y la creación de programas de bienestar efectivos.

Según el reconocido Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016), se identifican tres dimensiones clave: 1) Bienestar personal, 2) Bienestar socioafectivo, y 3) Bienestar ocupacional.

La dimensión del Bienestar personal abarca las iniciativas implementadas en la institución con el propósito de crear condiciones propicias para el desarrollo y crecimiento de los trabajadores. Estas medidas están orientadas a facilitar el desempeño del personal, tanto en el ámbito interno como en situaciones externas. Mediante la implementación de programas de formación continua, oportunidades para el desarrollo personal y profesional, así como recursos destinados al bienestar físico y mental, las instituciones pueden brindar apoyo a sus empleados en su trayectoria laboral. Asimismo, un enfoque centrado en el Bienestar personal no solo aumenta la satisfacción en el trabajo, sino que también impulsa la motivación y el compromiso del empleado. Esto resulta en un mejor rendimiento y en una mayor capacidad para afrontar los desafíos laborales de manera eficaz. Al fomentar un entorno que prioriza el desarrollo integral del personal, las instituciones no solo benefician a sus trabajadores, sino que también contribuyen a un clima organizacional más positivo y productivo.

La dimensión del Bienestar socioafectivo incluye las iniciativas que se implementan en una institución con el objetivo de establecer condiciones que favorezcan un equilibrio socioemocional adecuado para los docentes. Estas acciones están orientadas a asegurar que se promueva un comportamiento saludable en las áreas física, emocional y social, lo cual es esencial para el bienestar integral del profesorado. Al poner en marcha programas de apoyo psicológico, actividades de integración grupal y espacios para la reflexión y el diálogo, las instituciones pueden hacer una contribución significativa a la salud emocional de los docentes. Esto no solo incrementa su satisfacción en el trabajo, sino que también mejora su habilidad para interactuar de manera positiva con estudiantes y colegas, generando un entorno escolar más armonioso.



La dimensión del Bienestar ocupacional incluye las iniciativas implementadas en la institución con el fin de crear condiciones que favorezcan la mejora del desempeño docente. Estas acciones son esenciales, ya que están orientadas a impulsar el crecimiento y desarrollo de las habilidades del profesorado, lo que les permite abordar los desafíos educativos de manera más efectiva. En este contexto, se pueden considerar programas de formación, talleres de desarrollo profesional y recursos de apoyo, todos orientados a fortalecer no solo las competencias pedagógicas, sino también las habilidades emocionales y sociales de los docentes. Al promover un ambiente laboral que prioriza el bienestar ocupacional, las instituciones educativas ayudan a establecer un clima escolar positivo, donde los docentes se sienten apoyados y motivados para innovar en sus métodos de enseñanza.

### **III. MÉTODO**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Con el presente estudio se centró en llevar a cabo la realización de una investigación de naturaleza básica, por lo que según Padrón (2006) este proyecto de investigación se centró específicamente en llevar a cabo una investigación de índole fundamental, destacando su enfoque en comprender y analizar los fenómenos de las metodologías de investigaciones recientes. La finalidad principal consistió en ampliar el conocimiento y generar ideas, con la intención de mejorar futuros proyectos de investigación.

Asimismo, se contempló en emplear el enfoque cuantitativo en este estudio, ya que se deriva de la necesidad de contrastar hipótesis (Gallardo, 2021).

Finalmente, se señaló que en este estudio es de naturaleza descriptivo correlacionall Rojas (2015) pues tuvo como propósito detallar la correlación que se presenta entre las variables objeto de estudio.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El proyecto se adhirió al diseño de investigación no experimental según lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2018), ya que no implicó manipulación de variables. Su objetivo fue entender el comportamiento de las variables mediante la observación, contribuyendo así al conocimiento con nuevas bases teóricas.

Además, se destacó que el proyecto adoptó un enfoque transversal al realizarse en una etapa específica de la población requerida (Rojas, 2015).

Además, este estudio utilizó un enfoque hipotético-deductivo, que permitió analizar la relación entre la hipótesis formulada y las variables investigadas. Según Popper (2008), este método implica la formulación de una hipótesis universal seguida de una hipótesis empírica, con el objetivo de llevar a cabo la contrastación empírica posterior.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **V1: Inteligencia emocional del directivo**

Bar-On (1997) enfatizó que la inteligencia emocional (IE) es fundamental entre las diferentes formas de inteligencia, pues facilita el desarrollo de habilidades que ayudan a las personas a alcanzar sus objetivos. Esta capacidad también promueve una adaptabilidad efectiva en cualquier entorno o situación.

La definición operativa de la variable "inteligencia emocional del directivo" consistió en examinar el desarrollo de esta habilidad a través de una herramienta específica, en este caso, una encuesta diseñada para evaluar diversas dimensiones clave como la habilidad intrapersonal, habilidad interpersonal, adaptabilidad y manejo del estrés. Estas dimensiones serán evaluadas integralmente en el instrumento de investigación, permitiendo así obtener una visión comprensiva y detallada del desarrollo de la IE en el contexto estudiado.

Sobre los indicadores vinculados a la variable inteligencia emocional (IE) del directivo, se contempla para la dimensión adaptabilidad, se tiene los indicadores de solución de problemas, flexibilidad; para la dimensión habilidad intrapersonal, los indicadores de asertividad, independencia, autoconciencia; para la dimensión habilidad interpersonal, se tienen los indicadores de empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social; finalmente, para la dimensión de manejo de estrés se tienen los indicadores de tolerancia a la situación, control de impulsos, ansiedad.

Finalmente, en cuanto a la escala de medición de los propuesta para el instrumento empleado en el estudio, se seleccionó la escala de Likert, que consistió en cinco opciones de marcado múltiple y tuvo un intervalo ordinal.

## **V2: Bienestar docente**

Según MINEDU (2014), el bienestar docente se define como el grado de satisfacción que los docentes experimentan con los factores personales, materiales y sociales que les permiten ejercer su trabajo de manera efectiva y significativa en las escuelas.

Ahora bien, la definición operacional de la variable propuesta Bienestar docente fue la siguiente: Analizar el desarrollo del bienestar docente con las siguientes dimensiones de bienestar personal, bienestar socio efectivo, bienestar ocupacional, cuya valoración se ejecutará en el instrumento.

Sobre los presentes indicadores correspondientes a la variable bienestar docente, que emplea para la dimensión bienestar personal, los indicadores de desarrollo de proyecto de vida, reconocimiento de cualidades personales; búsqueda de desarrollo de capacidades cognitivas; para la dimensión bienestar socio efectivo, se tienen los indicadores de reconocimiento del rol docente, apoyo al desarrollo social de los docentes, apoyo al desarrollo emocional; finalmente para la dimensión bienestar ocupacional, se tiene los indicadores de clima organizacional, participación en comunidad, incentivos.

Finalmente, en cuanto a la escala de medición de la propuesta para el instrumento empleado en el estudio, se seleccionó la escala de Likert, que consistió en cinco opciones de marcado múltiple y tuvo un intervalo ordinal con se muestra en los anexos.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

En relación con la población, se define como el grupo de personas que será objeto de estudio, seleccionado según características específicas para cumplir con los objetivos de la investigación. (Ventura, 2017).

Por lo que, se consideró a los docentes de la provincia de Huaraz, que influyen con el análisis de esta investigación, los cuales constituyen una cantidad de 3 293 docente, (Estadística de la Calidad Educativa [ESCALE], 2023).

Además, es pertinente detallar los criterios utilizados durante la

investigación:

Criterios de Inclusión: Comprenden a los docentes, tanto hombres como mujeres, que están empleados bajo nombramiento o contrato.

Criterios de Exclusión: Se excluyen a los docentes que decidieron no participar.

### **3.3.2. Muestra**

Para la muestra se define como una selección representativa adquirida de la población, que se divide para la aplicación del instrumento de investigación (Valderrama, 2013).

El estudio incluyó a 375 docentes de la provincia de Huaraz. Los detalles sobre cómo se obtuvo esta muestra se encuentran en el Anexo 6 respectivamente.

### **3.3.3. Muestreo**

Con respecto al muestreo en la investigación, implica el proceso mediante el cual se seleccionan los puntos que formarán parte de la muestra, utilizando procedimientos, criterios y/o parámetros con el objetivo de garantizar la máxima precisión al desarrollar los instrumentos correspondientes (Mata y Macassi, 1997).

Para este estudio, según López (2004) recomienda utilizar un tipo de muestreo no probabilístico, entendiéndose como concretamente el muestreo por conveniencia.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnicas**

Según la explicación de Hernández y Mendoza (2018), destacan que la técnica encuesta, exhibe una gran versatilidad gracias a la manera en que organiza las preguntas alineadas con los indicadores y dimensiones pertinentes, además de su practicidad en la recopilación de información de los sujetos de

estudio.

### **3.4.2. Instrumentos**

El instrumento escogido fue el cuestionario, ya que, de acuerdo con la explicación de Carrasco (2008), quien destaca su capacidad para recopilar información de manera sencilla. Además, resalta que es una herramienta adaptable en la creación de preguntas y se utiliza comúnmente en investigaciones de índole social.

### **3.5. Procedimiento de recolección de datos**

Para iniciar la recolección de datos, se validó y aseguró la confiabilidad del instrumento utilizado. Posteriormente, se administraron todas las encuestas a los individuos seleccionados como se expone del estudio por medio de un cuestionario durante el intervalo del segundo trimestre de 2024. Con estos datos, se llevaron a cabo análisis descriptivos e inferenciales, además de pruebas de hipótesis, con el fin de llegar a conclusiones y recomendaciones correspondientemente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis de datos respectivamente, se utilizó correctamente el software estadístico reconocido como es el SPSS v24.0. Las preguntas se organizaron por dimensiones e indicadores dentro del software, y se generaron tablas de frecuencia con los valores correspondientes. Además, las hipótesis se evaluaron utilizando el coeficiente Rho de Spearman.

Para el procedimiento de recolección de datos en campo, se establecieron dos cuestionarios que incluían una escala aprobada por Likert de cinco marcaciones múltiples, que se describen como sigue: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

### **3.7. Aspectos éticos**

Con respecto a los aspectos éticos evaluados en este estudio, es fundamental resaltar que los datos han sido sometidos a un proceso científico riguroso. Se han utilizado dos instrumentos que han demostrado tanto confiabilidad como validez. Además, los procedimientos y resultados son válidos debido a la utilización meticulosa de estos instrumentos. A través de estos métodos, las conclusiones y recomendaciones contribuirán a mejorar el contexto relacionado con la problemática investigada.

Asimismo, es importante mencionar que la presente investigación desarrollada se llevó a cabo de forma independiente, sin favorecer ni mostrar parcialidad hacia entidades o agentes externos fuera de los límites establecidos por el estudio.

Finalmente, es relevante destacar que este trabajo de investigación se alinea con las directrices actuales y validadas por la Universidad César Vallejo, que guían los procesos para obtener la Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos:

Para empezar, en cuanto al objetivo general que se planteó: Determinar la relación de la inteligencia emocional del directivo con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024, la siguiente tabla cruzada:

**Tabla 1**

*Tabla perteneciente a la frecuencia estadística con respecto a la variable inteligencia emocional del directivo y la variable bienestar docente en la provincia de Huaraz.*

		Bienestar docente				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Inteligencia emocional del directivo	Inadecuado	Recuento	0	0	37	37
		% del total	0,0%	0,0%	9,9%	9,9%
	Regular	Recuento	75	38	38	151
		% del total	20,0%	10,1%	10,1%	40,3%
	Adecuado	Recuento	112	0	75	187
		% del total	29,9%	0,0%	20,0%	49,9%
	Total	Recuento	187	38	150	375
		% del total	49,9%	10,1%	40,0%	100,0%

*Nota.* Información estadística del programa SPSS V.24.

A continuación, la tabla mencionada anteriormente proporciona información importante sobre la percepción de la inteligencia emocional (IE) de los directivos y su relación con la calidad del bienestar docente entre los encuestados. En este contexto, se observa que un 29,9% de los participantes considera que existe una inteligencia emocional adecuada por parte de los directivos, aunque al mismo tiempo reportan una calidad regular en los servicios públicos. Este dato sugiere que, a pesar de que los líderes educativos cuentan con habilidades emocionales aceptables que podrían facilitar una comunicación efectiva y un ambiente laboral colaborativo, aún hay áreas que requieren mejora, especialmente en lo que respecta a los servicios que se ofrecen dentro de la institución. Por otro lado, un 20,0% de los entrevistados percibe que la



inteligencia emocional de los directivos es regular, pero destaca que esto está acompañado de un mal bienestar docente. Este hallazgo es preocupante, ya que implica que una gestión emocional moderada no es suficiente para asegurar un entorno laboral saludable y satisfactorio. La falta de bienestar puede estar relacionada con factores como la presión laboral, la falta de apoyo emocional o recursos insuficientes, lo cual afecta negativamente la motivación y la calidad de vida de los docentes. Finalmente, el 10,1% de los encuestados indica que la inteligencia emocional de los directivos es regular, pero a pesar de ello, reportan una buena satisfacción en su bienestar docente. Este resultado podría sugerir que, aunque los directivos no cuentan con habilidades emocionales excepcionales, existen otros elementos en el entorno laboral que contribuyen a la satisfacción de los docentes. Factores como un ambiente de trabajo positivo, relaciones interpersonales saludables con colegas, o el reconocimiento de su labor pueden jugar un papel crucial en el bienestar de los educadores. En resumen, estos resultados ponen de manifiesto la compleja interacción entre la inteligencia emocional de los directivos y el bienestar de los docentes. Resaltan la importancia de desarrollar habilidades emocionales en los líderes educativos para fomentar un ambiente laboral que no solo sea eficiente, sino que también promueva la satisfacción y el bienestar integral del personal docente. Esto es fundamental para mejorar la calidad de la educación y garantizar un entorno en el que todos los miembros de la comunidad educativa puedan prosperar.

En cuanto al total acumulado de la variable inteligencia emocional, se observa que el 49,9% de los encuestados percibe una inteligencia emocional adecuada entre los directivos, seguido por el 40,3% que la considera regular, y solo el 9,9% opina que es inadecuada. Respecto al total acumulado de la variable bienestar docente, el 49,9% cree que es deficiente, seguido por el 40,0% que lo considera bueno, mientras que solo el 10,1% piensa que es regular.

De manera similar, en cuanto al primer objetivo específico que se planteó: Determinar la relación de la habilidad intrapersonal con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024, la siguiente tabla cruzada:

**Tabla 2**

*Tabla perteneciente a la frecuencia estadística con respecto a la dimensión habilidad intrapersonal y bienestar docente en la provincia de Huaraz.*

			Bienestar docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Habilidad intrapersonal	Inadecuado	Recuento	38	38	37	113
		% del total	10,1%	10,1%	9,9%	30,1%
	Regular	Recuento	112	0	38	150
		% del total	29,9%	0,0%	10,1%	40,0%
	Adecuado	Recuento	37	0	75	112
		% del total	9,9%	0,0%	20,0%	29,9%
	Total	Recuento	187	38	150	375
		% del total	49,9%	10,1%	40,0%	100,0%

*Nota.* Información estadística del programa SPSS V.24.

A continuación, la tabla anterior presenta datos relevantes sobre la percepción de habilidades intrapersonales y el bienestar docente entre los encuestados. En este sentido, se observa que un 29,9% de los entrevistados considera que posee una habilidad intrapersonal regular, lo cual se asocia con un bienestar docente deficiente. Este hallazgo es significativo, ya que sugiere que, aunque estos docentes tienen una capacidad moderada para gestionar sus emociones y reflexionar sobre su propio comportamiento, esta situación no se traduce en una experiencia laboral satisfactoria. La falta de un bienestar adecuado puede afectar su desempeño profesional y, por ende, la calidad de la educación que ofrecen. Por otro lado, el 20,0% de los participantes expresa que goza de un buen bienestar docente, acompañado de una habilidad intrapersonal adecuada. Este resultado indica que aquellos docentes que son capaces de entender y gestionar sus propias emociones tienden a experimentar un entorno laboral más positivo. Este bienestar puede estar relacionado con un mejor manejo del estrés, una mayor satisfacción en el trabajo y una actitud más

resiliente ante los desafíos diarios en el ámbito educativo. Finalmente, el 10,1% de los encuestados opina que cuenta con una habilidad intrapersonal regular, pero reporta un buen bienestar docente. Este último dato puede parecer contradictorio, ya que sugiere que, a pesar de no tener habilidades intrapersonales sobresalientes, existen otros factores que contribuyen a un ambiente laboral satisfactorio. Estos factores podrían incluir el apoyo de colegas, un clima escolar positivo o el reconocimiento de sus esfuerzos por parte de la administración. Estos resultados son fundamentales para comprender la compleja relación entre las habilidades intrapersonales y el bienestar docente. Resaltan la necesidad de promover el desarrollo personal y emocional entre los educadores, así como la importancia de implementar programas de apoyo que fomenten un ambiente laboral saludable y enriquecedor. Al abordar estas áreas, se puede contribuir significativamente no solo al bienestar de los docentes, sino también a la mejora general del sistema educativo.

De manera similar, en cuanto al segundo objetivo específico que se planteó: Determinar la relación de la habilidad interpersonal con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024, se tiene la siguiente tabla cruzada:

**Tabla 3**

*Tabla perteneciente a la frecuencia estadística con respecto a la dimensión habilidad interpersonal y bienestar docente en la provincia de Huaraz.*

		Bienestar docente				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Habilidad interpersonal	Inadecuado	Recuento	38	0	37	75
		% del total	10,1%	0,0%	9,9%	20,0%
	Regular	Recuento	112	38	76	226
		% del total	29,9%	10,1%	20,3%	60,3%
	Adecuado	Recuento	37	0	37	74
		% del total	9,9%	0,0%	9,9%	19,7%
	Total	Recuento	187	38	150	375
		% del total	49,9%	10,1%	40,0%	100,0%

*Nota.* Información estadística del programa SPSS V.24.

A continuación, la tabla previamente mencionada revela datos significativos sobre la percepción de habilidades interpersonales y el bienestar docente. En ella se observa que un 29,9% de los encuestados considera que posee una habilidad interpersonal regular, lo cual está asociado con un bienestar docente deficiente. Esto sugiere que, a pesar de contar con habilidades interpersonales medianamente adecuadas, la calidad de su experiencia laboral y su satisfacción general en el entorno educativo se ven negativamente afectadas. Por otro lado, un 20,3% de los participantes también opina que tiene una habilidad interpersonal regular, pero en su caso, reporta un buen bienestar personal. Este hallazgo es interesante, ya que indica que, aunque sus habilidades interpersonales no son sobresalientes, hay otros factores en su entorno laboral o personal que contribuyen a un bienestar satisfactorio. Finalmente, el 10,1% de los encuestados sostiene que posee una habilidad interpersonal inadecuada, lo que se correlaciona con un mal bienestar docente. Esta combinación es preocupante, ya que sugiere que la falta de competencias en el ámbito interpersonal puede estar influyendo de manera negativa en su experiencia profesional, generando un ciclo de insatisfacción que podría impactar no solo en su desempeño, sino también en el clima general de la institución educativa. Estos resultados destacan la importancia de abordar el desarrollo de habilidades interpersonales entre los docentes, así como de implementar estrategias que fomenten un mayor bienestar en el ámbito laboral, lo cual podría contribuir a mejorar tanto la calidad de la enseñanza como la satisfacción general de los educadores.

De manera similar, en cuanto al tercer objetivo específico que se planteó: Determinar la relación de la adaptabilidad con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024, la siguiente tabla cruzada:

**Tabla 4**

*Tabla perteneciente a la frecuencia estadística con respecto a la dimensión adaptabilidad y la variable bienestar docente en la provincia de Huaraz.*

		Bienestar docente				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Adaptabilidad	Inadecuado	Recuento	149	0	112	261
		% del total	39,7%	0,0%	29,9%	69,6%
	Regular	Recuento	0	38	0	38
		% del total	0,0%	10,1%	0,0%	10,1%
	Adecuado	Recuento	38	0	38	76
		% del total	10,1%	0,0%	10,1%	20,3%
	Total	Recuento	187	38	150	375
		% del total	49,9%	10,1%	40,0%	100,0%

*Nota.* Información estadística del programa SPSS V.24.

A continuación, la tabla mencionada anteriormente ofrece información relevante sobre cómo los docentes perciben su adaptabilidad y su impacto en el bienestar docente. Se destaca que un 39,7% de los encuestados señala que tienen una adaptabilidad inadecuada, lo cual se relaciona con un mal bienestar en su trabajo. Este resultado es preocupante, ya que sugiere que los docentes que enfrentan dificultades para adaptarse a los cambios y demandas del entorno educativo suelen experimentar una reducción en su satisfacción laboral y calidad de vida. Esta falta de adaptabilidad puede generar altos niveles de estrés y frustración, afectando no solo su rendimiento individual, sino también el ambiente de aprendizaje en general. Por otro lado, un 29,9% de los participantes indica que, aunque tienen una adaptabilidad inadecuada, gozan de un buen bienestar docente. Este hallazgo es notable, ya que implica que, a pesar de su dificultad para ajustarse a ciertas situaciones, estos docentes pueden estar disfrutando de otras fuentes de satisfacción en su entorno laboral. Factores como el apoyo de sus colegas, un ambiente de trabajo positivo o buenas relaciones con los estudiantes podrían estar compensando sus limitaciones en adaptabilidad. Finalmente, el 10,1% de los encuestados considera que poseen una adaptabilidad adecuada y un buen bienestar docente. Este grupo representa un escenario ideal, en el que los docentes no solo pueden ajustarse a diversas

demandas y desafíos en el ámbito educativo, sino que también experimentan un alto grado de satisfacción en su labor. La combinación de adaptabilidad y bienestar es esencial para su desarrollo profesional y personal, contribuyendo a un entorno educativo más eficaz y enriquecedor. En conclusión, los datos muestran una relación evidente entre la adaptabilidad de los docentes y su bienestar en el trabajo. Resaltan la necesidad de fortalecer las habilidades de adaptabilidad en la formación docente y subrayan la importancia de crear entornos laborales que promuevan el bienestar. Al enfocarse en estas áreas, se puede mejorar significativamente la calidad educativa y el desarrollo integral de los educadores, beneficiando así a toda la comunidad escolar.

Finalmente, en cuanto al cuarto objetivo específico que se planteó: Determinar la relación del manejo de estrés con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024, la siguiente tabla cruzada:

**Tabla 5**

*Tabla perteneciente a la frecuencia estadística con respecto a la dimensión manejo de estrés y la variable bienestar docente en la provincia de Huaraz.*

		Bienestar docente				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Manejo de estrés	Inadecuado	Recuento	0	0	37	37
		% del total	0,0%	0,0%	9,9%	9,9%
	Regular	Recuento	75	38	38	151
		% del total	20,0%	10,1%	10,1%	40,3%
	Adecuado	Recuento	112	0	75	187
		% del total	29,9%	0,0%	20,0%	49,9%
	Total	Recuento	187	38	150	375
		% del total	49,9%	10,1%	40,0%	100,0%

*Nota.* Información estadística del programa SPSS V.24.

A continuación, la tabla mencionada brinda información relevante sobre cómo los docentes perciben su capacidad para manejar el estrés y su bienestar laboral. En este contexto, se destaca que un 29,9% de los encuestados afirma que tienen un manejo adecuado del estrés, pero, a pesar de ello, experimentan

un mal bienestar en su labor. Este hallazgo es significativo, ya que sugiere que, aunque estos educadores son competentes en gestionar su estrés, existen otros factores en su entorno laboral que afectan negativamente su satisfacción y bienestar general. Esta situación podría derivarse de un ambiente de trabajo desfavorable, la falta de apoyo institucional o la presión asociada a las responsabilidades educativas. Por otro lado, un 20,0% de los participantes señala que, a pesar de tener un adecuado manejo del estrés, disfrutan de un buen bienestar docente. Este resultado indica que la habilidad para manejar el estrés de manera eficaz está vinculada a una experiencia laboral más positiva. Aquellos docentes que logran controlar su estrés no solo mejoran su desempeño profesional, sino que también experimentan una mayor satisfacción en su rol, lo cual es crucial para crear un ambiente educativo saludable y productivo. Finalmente, el 10,1% de los encuestados cree que tienen un manejo regular del estrés y un bienestar docente igualmente regular. Este grupo representa una situación intermedia, donde los docentes cuentan con habilidades moderadas para gestionar el estrés, lo que puede impactar en su satisfacción laboral. Esta percepción podría señalar la necesidad de desarrollar más estrategias de afrontamiento y recursos que mejoren tanto su manejo del estrés como su bienestar general. En resumen, estos datos reflejan una relación compleja entre la habilidad para manejar el estrés y el bienestar docente. Subrayan la importancia de implementar programas de apoyo y capacitación que ayuden a los docentes a gestionar el estrés de manera efectiva y a mejorar su bienestar en el entorno laboral. Al abordar estas áreas, se puede lograr una mejora significativa en la calidad educativa y en el desarrollo integral de los educadores, beneficiando así a toda la comunidad escolar.

#### **4.2. Resultados inferenciales:**

A nivel profesional, para proceder con la prueba de hipótesis, primero se aplicó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra de estudio incluye más de 50 participantes. Los resultados arrojaron valores de significancia de 0,000 tanto para la gestión de proyectos de inversión como para la calidad de servicios públicos, lo que indica que ambas variables no presentan

una distribución normal ( $p < 0,05$ ). Por consiguiente, se decidió utilizar la prueba de correlación de Rho de Spearman para examinar las hipótesis generales y específicas, tal como se detalla a continuación:

**Tabla 6**

*Significancia y correlación de la contrastación de hipótesis general y específicas*

	V2: Bienestar docente	
	Significancia	Rho de Spearman
V1: Inteligencia emocional	0,000	0,709
D1: Habilidad intrapersonal	0,000	0,429
D2: Habilidad interpersonal	0,000	0,504
D3: Adaptabilidad	0,000	0,778
D4: Manejo de estrés	0,000	0,709

*Nota.* Información estadística del programa SPSS V.24.

Los datos presentados en la tabla anterior muestran que, según la escala de valoración de los reconocidos autores Martínez y Campos (2015), en la presente investigación da como resultado las siguientes valoraciones: la IE del directivo tiene una correlación positiva alta con el bienestar docente (coeficiente de correlación de Spearman corresponde a 0,709 y la significancia es de 0,000). Además, la habilidad intrapersonal muestra una correlación positiva moderada con el bienestar docente (coeficiente de Spearman corresponde a 0,429 y la significancia es de 0,000), al igual que la habilidad interpersonal, que presenta una correlación positiva moderada con el bienestar docente (coeficiente de Spearman corresponde a 0,504 y la significancia es de 0,000). Por otro lado, la adaptabilidad exhibe una correlación positiva alta con el bienestar docente (coeficiente de Spearman corresponde a 0,778 y la significancia es de 0,000), mientras que el manejo del estrés muestra una correlación positiva alta con el bienestar docente (coeficiente de Spearman corresponde a 0,709 y la significancia es de 0,000).



## V. DISCUSIÓN

Luego de establecer el objetivo general, este capítulo procede a discutir los hallazgos de la investigación, destacando que la IE del directivo muestra una correlación positiva alta con el bienestar docente. Los resultados indican una significancia correspondiente de 0,000, lo cual se evidencia que es menor al nivel de error estándar del 5%, acompañada de un coeficiente de correlación de Spearman de 0,709.

Además, en relación a la IE del directivo en su conjunto, el 49,9% de los docentes encuestados perciben un desarrollo de nivel adecuado, por otra parte perciben que el 40,3% se desarrolla de manera regular. Solo un 9,9% opina que este desarrollo es inadecuado. Respecto al bienestar docente, el 49,9% de los encuestados califica su bienestar como malo, el 40,0% lo considera bueno, y un 10,1% lo percibe como regular.

Estos hallazgos coinciden con la investigación de Bujaico (2022), quien exploró el impacto y relevancia de la IE en el rol de liderazgo en el salón de clases desempeñado por los maestros. En su estudio, utilizó un enfoque correlacional y aplicó un test de Likert para medir estas variables. Los resultados revelaron una correlación positiva baja, con un coeficiente Rho de 0,383, mostrando una conexión directa entre la IE y la capacidad de los maestros para gestionar la disciplina en las aulas de manera efectiva. Además, estos resultados respaldan la teoría de Bar-On (1997), que sostiene que las habilidades emocionales son herramientas que las personas utilizan para superar desafíos y alcanzar el logro en diversos aspectos de la vida.

Este hallazgo respalda la investigación de Ramos (2021), cuyo objetivo principal fue explorar la relación que existe entre la variable IE y su aplicación en el desempeño laboral. Asimismo, Ramos estudió el nivel de correlación en el que se involucraron 35 docentes, utilizando el cuestionario como técnica para recopilar datos relevantes. Los resultados denotaron que un 73,59% de los entrevistados consideraron que su desempeño fue aceptable, mientras que el 64,81% lo percibió de manera similar. Asimismo, el coeficiente de correlación como resultado fue de 0,708. Estos hallazgos llevaron a la conclusión de que las personas tienden a desempeñarse mejor cuando poseen habilidades emocionales desarrolladas. Estos resultados subrayan la importancia de la IE en

el contexto laboral, respaldando la idea de que dominar estas habilidades puede influir positivamente en el rendimiento y la efectividad de los profesionales en sus roles.

Esto respalda la investigación realizada por Panduro (2021), quien exploró la relación que existe entre el liderazgo y la IE. En su estudio correlacional, Panduro involucró a 42 maestros y utilizó encuestas como método de recopilación de datos. Por lo que los resultados del estudio indicaron seguidamente que el liderazgo pedagógico fue evaluado como regular por parte de los participantes, mientras que el 63% consideró que la IE también era regular. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0,583, revelando una relación significativa entre ambas variables. Estos hallazgos subrayan la importancia del desarrollo de la IE para mejorar el liderazgo pedagógico en contextos educativos. La investigación de Panduro contribuye a la comprensión de cómo las habilidades emocionales pueden influir en las percepciones y prácticas de liderazgo dentro de las instituciones educativas

Además, la investigación se enmarca en el postulado teórico de la PCM (2021), que enfatiza la importancia de que las inversiones realizadas por el Estado busquen alcanzar una alta efectividad al finalizar, garantizando así la provisión de bienes y servicios públicos que aborden las brechas existentes. Esto se relaciona especialmente con la gestión eficiente y de calidad de los presupuestos por resultados, aspecto crucial para mejorar las realidades problemáticas durante la ejecución de inversiones estatales (Vargas y Zavaleta, 2020). Este enfoque teórico subraya la necesidad de que las inversiones públicas no solo sean eficientes en términos económicos, sino también efectivas en la entrega de beneficios tangibles a la población, promoviendo así un uso responsable y estratégico de los recursos públicos para el desarrollo y bienestar general.

En cuanto a las fortalezas y debilidades del desarrollo del trabajo de investigación, es fundamental resaltar como una fortaleza principal que el enfoque en las dos variables del estudio se sustenta en los marcos normativos establecidos por el Ministerio de Educación. Esto asegura que los resultados obtenidos estén alineados con las normativas vigentes, proporcionando así un entendimiento preciso de la realidad investigada. Como resultado, las recomendaciones propuestas son viables y pueden ser implementadas de

manera efectiva.

Sin embargo, al tener en cuenta las limitaciones de esta investigación, es importante señalar que surge una oportunidad valiosa para llevar a cabo un estudio adicional que examine la relación entre la inteligencia emocional del directivo y el bienestar docente en la provincia de Huaraz en 2024. Esta nueva investigación podría profundizar en cómo estas dos variables específicas impactan en la mejora del bienestar general de la comunidad educativa. Un enfoque de este tipo es fundamental para fomentar una cultura institucional que se base en el reconocimiento y la motivación constante. Al hacerlo, se busca alcanzar el objetivo último de crear un entorno en el que todos los miembros de la comunidad escolar puedan prosperar y desarrollarse plenamente. Este tipo de investigación no solo enriquecería el conocimiento en el área, sino que también podría ofrecer recomendaciones prácticas que beneficien tanto a docentes como a directivos, contribuyendo a un clima escolar más positivo y eficaz.

Después de realizar un análisis crítico, esta investigación ha resultado en el desarrollo de dos herramientas que podrán ser implementadas en diferentes instituciones educativas en varias provincias. Estos instrumentos están destinados a evaluar cómo los docentes perciben la inteligencia emocional (IE) de los directivos y su bienestar en el ámbito laboral. Esta iniciativa podría facilitar la puesta en marcha de procesos de mejora continua que aborden de manera efectiva las necesidades esenciales de los docentes. Además, hay la posibilidad de utilizar estas herramientas no solo con los docentes, sino también con los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Áncash. Al hacerlo, se podría lograr una evaluación más completa al incluir percepciones de ambas partes. Esto ayudaría a profundizar en la comprensión de la dinámica organizacional y a identificar áreas específicas donde se pueden implementar mejoras significativas. Así, se fortalecería la capacidad de respuesta de la administración educativa ante las inquietudes y necesidades tanto de docentes como del personal administrativo, fomentando un ambiente más colaborativo y eficiente en la gestión educativa.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Se da por concluir que la inteligencia emocional del directivo se relacionó de forma positiva alta, respecto al bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024, cuanto más alta sea la inteligencia emocional de un director, mejor será su rendimiento laboral. En este sentido, cuando una persona logra mantener una estabilidad emocional, se siente motivada para llevar a cabo sus actividades pedagógicas, personales y sociales con mayor eficacia.
- Segunda** : Se da por concluir que la habilidad intrapersonal se relaciona de manera positiva moderada respecto al bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024; denotando que el directivo planifica y emplea estrategias de manera efectiva para guiar a los docentes en sus labores.
- Tercera** : Se da por concluir que la habilidad interpersonal se relaciona de manera positiva moderada respecto al bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024; este hallazgo resalta la importancia de las competencias interpersonales como un factor relevante que contribuye al bienestar profesional y emocional de los profesores.
- Cuarta** : Se da por concluir que la adaptabilidad se relaciona de manera positiva alta respecto al bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024. Este hallazgo resalta la importancia crucial de la adaptabilidad como un elemento crucial que influye significativamente en la calidad de vida y el desempeño y rendimiento laboral de los profesores.
- Quinta** : Se da por concluir que el manejo de estrés se relaciona de manera positiva alta respecto al bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024; denotando la importancia crucial de proporcionar a los docentes estrategias y recursos para gestionar adecuadamente la presión o tensión experimentada en el ambiente de trabajo.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : La Dirección Regional de Educación de Ancash debería programar capacitaciones integrales destinados a los directores de las instituciones escolares de la región. Estas capacitaciones deben centrarse en la mejora con respecto a las competencias de inteligencia emocional, abarcando aspectos como la capacidad y habilidad correspondientemente de reconocer emociones personales, regularlas, comprender las emociones de los demás, la motivación personal y las competencias sociales.
- Segunda** : Se recomienda al director de la UGEL Huaraz establezca e implemente sistemas integrales de reconocimiento y celebración para destacar y valorar los logros tanto de los docentes como de los estudiantes. La creación de estos sistemas debe tener como objetivo principal fomentar un entorno educativo que valore y promueva el esfuerzo, la dedicación y los resultados alcanzados por toda la comunidad educativa.
- Tercera** : El director de la UGEL Huaraz deberá implementar programas de formación continua en inteligencia emocional para directivos, centrados en desarrollar habilidades clave las habilidades de reconocimiento emocional, control emocional, motivación, comprensión empática y competencias sociales.
- Cuarta** : El director de la UGEL Huaraz deberá establecer canales de comunicación definidos y fácilmente accesibles que permitan a los docentes expresar sus preocupaciones, opiniones y sugerencias de manera efectiva. Es crucial que estos canales estén diseñados para facilitar una comunicación abierta y bidireccional, asegurando que los docentes se sientan escuchados y valorados en el proceso para las decisiones.
- Quinta** : El director de la UGEL Huaraz deberá equilibrar la carga laboral de los directivos para que sea congruente con una jornada laboral estándar. Esto proporcionará a los directivos tiempo para interactuar con su entorno personal y participar en actividades que faciliten la gestión del estrés.

## 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>
- Barrios, I., & Torales, J. (2019). Manejo del estrés en situaciones académicas. *Medicina Clínica y Social*, 3(2), 41-42.
- 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>

- 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.
- 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).
- Gonzales, R. (2022). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25-44.
- Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación. 6ta edición por McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido por <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- 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>
- Martínez, G., y Santos. C. (2022). Inteligencia emocional en docentes frente al periodo de contingencia COVID-19. *La educación en México en la nueva normalidad*, 214. <https://unade.edu.mx/docs/libro-la-educacion-en-mexicoen-la-nueva-normalidad.pdf#page=215>
- Minedu. (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo. <https://acortar.link/3F5o6i>
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016). Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente. (En línea). (Consultado el 01 de mayo del 2018). Recuperado en: [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles190204\\_archivo\\_pdf\\_guia\\_programa.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf).

- 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>.
- 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>.
- 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.
- 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>.
- Padrón, J. (2006). Investigar, reflexionar y actuar en la práctica docente. <http://padron.entretemas.com.InvAplicada/index.him>.
- 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.
- Popper, K. (2008). La lógica de la investigación científica. Fundación Dialecto Universidad de la Rioja. <http://www.raularagon.com.ar/biblioteca/libros/Popper%20Karl%20-%20La%20Logica%20de%20la%20Investigacion%20Cientifica.pdf>



- 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>
- 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>.
- 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.
- 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
- 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).
- UMC. (2019, agosto 10). Resultados de la evaluación censal de estudiantes 2015. 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>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana Salud Pública* vol.43 no.4.

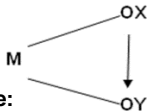
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014)

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.

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> La inteligencia emocional del directivo y el bienestar docente en una institución educativa de la provincia de Huaraz, 2024							
<b>AUTOR:</b> Gladys Norma García Rojas							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Inteligencia emocional del directivo				
¿En qué medida existe relación entre la capacidad inteligencia emocional del directivo respecto al bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024?	Determinar la relación de la inteligencia emocional del directivo con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024.	La inteligencia emocional del directivo se relaciona de manera significativa con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Habilidad intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asertividad</li> <li>▪ Independencia</li> <li>▪ Autoconciencia</li> </ul>	1-3	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo: 69 – 81 Regular: 82 – 92 Bueno: 93 - 104
			Habilidad interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empatía</li> <li>▪ Relaciones interpersonales</li> <li>▪ Responsabilidad social</li> </ul>	4-6		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Solución de problemas</li> <li>▪ Flexibilidad</li> </ul>	7-10		
¿En qué medida existe relación entre la capacidad habilidad intrapersonal respecto al bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024?	Determinar la relación de la habilidad intrapersonal con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024.	La presencia de la habilidad intrapersonal se relaciona de manera significativa con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024.	Manejo de estrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tolerancia a la situación</li> <li>▪ Control de impulsos</li> <li>▪ Ansiedad</li> </ul>	11-16	<b>Variable 2: Bienestar docente</b>	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿ En qué medida existe relación entre la capacidad habilidad interpersonal respecto al bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024?	Determinar la relación de la habilidad interpersonal con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024.	La habilidad interpersonal se relaciona de manera significativa con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024.	Bienestar personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Búsqueda de desarrollo de capacidades cognitivas</li> <li>▪ Desarrollo de proyecto de vida</li> <li>▪ Reconocimiento de cualidades personales</li> </ul>	1-5	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo: 59 – 64 Regular: 65 – 69 Bueno: 70 - 74
			Bienestar socio efectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconocimiento del rol docente</li> </ul>	6-11		
¿ En qué medida existe relación entre la capacidad adaptabilidad respecto al bienestar docente en la	Determinar la relación de la adaptabilidad con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024.	La adaptabilidad se relaciona de manera significativa con el bienestar docente en la provincia de					

provincia de Huaraz, 2024?		Huaraz, 2024.		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apoyo al desarrollo social de los docentes</li> <li>▪ Apoyo al desarrollo emocional</li> </ul>			
¿En qué medida existe relación entre la capacidad manejo de estrés respecto al bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024?	Determinar la relación del manejo de estrés con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024.	El manejo de estrés se relaciona de manera significativa con el bienestar docente en la provincia de Huaraz, 2024.	Bienestar ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Clima organizacional</li> <li>▪ Participación en comunidad</li> <li>▪ Incentivos</li> </ul>	12-15		
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Básico.  <b>Método:</b> Hipotético-deductivo.  <b>Diseño:</b> No experimental, transversal  <b>Nivel:</b> Correlacional</p>  <p><b>Donde:</b>  M: Muestra  OX: Valor de la variable uno: Gobierno electrónico  Oy: Valor de la variable dos: Gestión administrativa  ↓: Correlación</p>		<p><b>Población:</b>  3 293 docentes de las II.EE. de la provincia de Huaraz 49</p> <p><b>Muestra:</b>  375 docentes de las II.EE. de la provincia de Huaraz</p> <p><b>Muestreo:</b>  No probabilístico, aleatorio simple.</p>	<p><b>Variable 1: Inteligencia emocional del directivo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnica: Encuesta</li> <li>- Instrumento: Cuestionario</li> </ul> <p><b>Variable 2: Bienestar docente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnica: Encuesta</li> <li>- Instrumento: Cuestionario</li> </ul>		<p><b>Estadística descriptiva:</b>  Los datos se agruparán en niveles de acuerdo con los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias.</p> <p><b>Estadística inferencial:</b>  Se usará el Coeficiente de Correlación de Spearman</p>		

## ANEXO 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1</b> Inteligencia emocional del directivo	Según Bar-On (1997) subrayó que la inteligencia relacionada con las emociones es esencial dentro de las diversas formas de inteligencia, ya que facilita el desarrollo de habilidades en las personas, permitiéndoles alcanzar sus metas. Gracias a esta inteligencia, se logra una adaptabilidad efectiva en cualquier entorno o contexto deseado	En cuanto a la definición operacional de la variable propuesta inteligencia emocional del directivo fue la siguiente: Analizar el desarrollo de la inteligencia emocional mediante una herramienta apropiada que en este caso será una encuesta considerando las dimensiones de habilidad intrapersonal, habilidad interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, cuya valoración se ejecutará en el instrumento	Habilidad intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asertividad</li> <li>▪ Independencia</li> <li>▪ Autoconciencia</li> </ul>	Ordinal
			Habilidad interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empatía</li> <li>▪ Relaciones interpersonales</li> <li>▪ Responsabilidad social</li> </ul>	Ordinal
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Solución de problemas</li> <li>▪ Flexibilidad</li> </ul>	Ordinal
			Manejo de estrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tolerancia a la situación</li> <li>▪ Control de impulsos</li> <li>▪ Ansiedad</li> </ul>	Ordinal
<b>Variable 2</b> Bienestar docente	MINEDU (2014) señala que el bienestar docente se refiere al nivel de satisfacción que los profesores experimentan con las condiciones personales, sociales y materiales que les posibilitan desempeñar su labor profesional de manera óptima y significativa dentro de las instituciones educativas.	la definición operacional de la variable propuesta Bienestar docente fue la siguiente: Analizar el desarrollo del bienestar docente mediante una herramienta apropiada que en este caso será una encuesta considerando las dimensiones de bienestar personal, bienestar socio efectivo, bienestar ocupacional, cuya valoración se ejecutará en el instrumento.	Bienestar personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Búsqueda de desarrollo de capacidades cognitivas</li> <li>▪ Desarrollo de proyecto de vida</li> <li>▪ Reconocimiento de cualidades personales</li> </ul>	Ordinal
			Bienestar socio efectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconocimiento del rol docente</li> <li>▪ Apoyo al desarrollo social de los docentes</li> <li>▪ Apoyo al desarrollo emocional</li> </ul>	Ordinal
			Bienestar ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Clima organizacional</li> <li>▪ Participación en comunidad</li> <li>▪ Incentivos</li> </ul>	Ordinal

### ANEXO 3. Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO “INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL DIRECTIVO”

Estimado docente de las instituciones educativas de la provincia de Huaraz, se presentan algunas aseveraciones relacionadas con la percepción de la variable “Inteligencia emocional del directivo”, se le solicita que revise cada una de ellas, y brinde su opinión, para lo cual debe marcar con una X, considerando las siguientes opciones.

1. Nunca.
2. Casi nunca.
3. A veces
4. Casi siempre.
5. Siempre.

#### OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

- Determinar la relación de la inteligencia emocional del directivo con el bienestar docente en una institución educativa de la provincia de Huaraz, 2024.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su cooperación en este trabajo de investigación de maestría será muy valiosa, el grado de respuesta de acuerdo a los aspectos citados se realizará marcando cada ítem del instrumento según corresponda para su afirmación. Esta encuesta es de carácter CONFIDENCIAL y de uso exclusivo para la investigación.

Sexo : a) Masculino b) Femenino

Edad : .....

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: HABILIDAD INTRAPERSONAL</b>						
1	Comunica sus pensamientos y emociones más profundos a los demás					
2	Toma decisiones por sí mismo y se mantiene firme hasta el final.					
3	Al centrarse en sus intereses, encuentra motivación y dedicación para mejorar continuamente, lo que le permite expandir su conocimiento y destrezas en áreas específicas					
<b>Dimensión 2: HABILIDAD INTERPERSONAL</b>						
4	Procura no lastimar los sentimientos de los demás al comunicar tus ideas y opiniones, para conservar buenas relaciones.					
5	Dirige a un equipo de personas, fomentando relaciones que son satisfactorias para todos los involucrados. Su capacidad de liderazgo se basa en la comunicación efectiva, el respeto mutuo y la colaboración, lo que crea un ambiente de trabajo armonioso y productivo					
6	Desarrolla relaciones sociales cada vez más estrechas con los docentes de la institución. A través de una comunicación abierta y frecuente, construye vínculos sólidos basados en la confianza y el respeto mutuo.					
<b>Dimensión 3: ADAPTABILIDAD</b>						
7	Orienta a resolver de una situación, examinando todas las opciones posibles. Su enfoque incluye un análisis detallado de cada alternativa, considerando los pros y los contras, para tomar decisiones informada					

8	Se esfuerza notablemente en las clases o cursos que considera importantes o interesantes.					
9	Explora recursos adicionales para obtener ayuda y profundizar en la comprensión de las ideas relacionadas con un tema de interés.					
10	Planifica y lleva a cabo diversas actividades pedagógicas con el objetivo de perfeccionar su desempeño docente.					
<b>Dimensión 4: MANEJO DE ESTRÉS</b>						
11	Cuando se enfrenta a dificultades para comprender, no duda en buscar orientación y asesoramiento de personas que puedan ofrecer una explicación clara y detallada.					
12	Elabora meticulosamente un plan o cronograma con el fin de alcanzar sus objetivos académicos.					
13	Es capaz de absorber nueva información y retenerla en su memoria de manera efectiva.					
14	Durante sus lecturas, identifica y comprende los aspectos más relevantes y significativos.					
15	Mantiene una motivación constante para seguir avanzando, incluso en situaciones adversas o desafiantes.					
16	Se mantiene consciente de su situación incluso en momentos de agitación o alteración.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## CUESTIONARIO “BIENESTAR DOCENTE”

Estimado docente de las instituciones educativas de la provincia de Huaraz, se presentan algunas aseveraciones relacionadas con la percepción de la variable “Bienestar docente”, se le solicita que revise cada una de ellas, y brinde su opinión, para lo cual debe marcar con una X, considerando las siguientes opciones.

1. Nunca.
2. Casi nunca.
3. A veces
4. Casi siempre.
5. Siempre.

### OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

- Determinar la relación de la inteligencia emocional del directivo con el bienestar docente en una institución educativa de la provincia de Huaraz, 2024.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su cooperación en este trabajo de investigación de maestría será muy valiosa, el grado de respuesta de acuerdo a los aspectos citados se realizará marcando cada ítem del instrumento según corresponda para su afirmación. Esta encuesta es de carácter CONFIDENCIAL y de uso exclusivo para la investigación.

Sexo : a) Masculino b) Femenino

Edad : .....

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: BIENESTAR PERSONAL</b>						
1	En la institución se promueve el desarrollo de capacidades cognitivas del personal					
2	En la institución educativa se valoran las capacidades intelectuales de los docentes					
3	En la institución se apoya a los docentes para lograr sus aspiraciones relativas al proyecto de vida					
4	Se brindan facilidades para el logro de propósitos y metas personales					
5	En la institución se busca fortalecer las cualidades personales de los docentes con la intervención de profesionales de otras áreas					
<b>Dimensión 2: BIENESTAR SOCIO EFECTIVO</b>						
6	En la institución se reconoce el rol de mediador afectivo del docente					
7	En la institución se reconoce el rol de mediador cognitivo del docente					
8	En la institución educativa se promueve la socialización de los docentes en actividades institucionales					
9	Existe un adecuado nivel de relaciones interpersonales en la institución educativa					
10	Se promueven talleres para fortalecer la salud emocional de los docentes					
11	En la institución educativa existen acciones para promover la afectividad entre los actores educativos					



<b>Dimensión 3: BIENESTAR OCUPACIONAL</b>						
12	Existe preocupación por desarrollar el compromiso organizacional en los docentes					
13	El estilo de liderazgo en la institución genera bienestar laboral en los docentes					
14	Se busca promover la participación de los padres de familia en la educación de sus hijos					
15	En esta institución se incentiva el trabajo destacado de los docentes					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO 4. Validez de los instrumentos (Juicio de expertos)



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La inteligencia emocional del directivo y el bienestar docente en una institución educativa de la provincia de Huaraz, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ing. Carlos Daniel Chuquimia Romero	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Asistente Administrativo	
<b>Institución donde labora:</b>	Institución Pública	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )	
	Más de 5 años ( )	

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autora:</b>	Gladys Norma García Rojas
<b>Procedencia:</b>	Huaraz
<b>Administración:</b>	Semi presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ambito de aplicación:</b>	Instituciones educativas
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 12 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte Técnico

Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional del directivo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Habilidad intrapersonal</li><li>- Habilidad interpersonal</li><li>- Adaptabilidad</li><li>- Manejo de estrés</li></ul>	Según Bar-On (1997) subrayó que la inteligencia relacionada con las emociones es esencial dentro de las diversas formas de inteligencia, ya que facilita el desarrollo de habilidades en las personas, permitiéndoles alcanzar sus metas. Gracias a esta inteligencia, se logra una adaptabilidad efectiva en cualquier entorno o contexto deseado
Bienestar docente	<ul style="list-style-type: none"><li>- Bienestar personal</li><li>- Bienestar socio efectivo</li><li>- Bienestar ocupacional</li></ul>	MINEDU (2014) señala que el bienestar docente se refiere al nivel de satisfacción que los profesores experimentan con las condiciones personales, sociales y materiales que les posibilitan desempeñar su labor profesional de manera óptima y significativa dentro de las instituciones educativas.

**5. Presentación de instrucciones para el juez**

A continuación a usted le presento el cuestionario La inteligencia emocional del directivo y el bienestar docente en una institución educativa de la provincia de Huaraz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Inteligencia emocional del directivo**

- Primera dimensión: Habilidad intrapersonal

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Releva ncia	Observaci ones
Comunica sus pensamientos y emociones más profundos a los demás		4	4	4	
Toma decisiones por sí mismo y se mantiene firme hasta el final.		4	3	4	
Al centrarse en sus intereses, encuentra motivación y dedicación para mejorar continuamente, lo que le permite expandir su conocimiento y destrezas en áreas específicas		4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidad interpersonal

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Releva ncia	Observaci ones
Procura no lastimar los sentimientos de los demás al comunicar tus ideas y opiniones, para conservar buenas relaciones.		4	4	4	
Dirige a un equipo de personas, fomentando relaciones que son satisfactorias para todos los involucrados. Su capacidad de liderazgo se basa en la comunicación efectiva, el respeto mutuo y la colaboración, lo que crea un ambiente de trabajo armonioso y productivo		4	3	4	
Desarrolla relaciones sociales cada vez más estrechas con los docentes de la institución. A través de una comunicación abierta y frecuente, construye vínculos sólidos basados en la confianza y el respeto mutuo.		4	4	4	

- Tercera dimensión: Adaptabilidad

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Releva ncia	Observaci ones
Orienta a resolver de una situación, examinando todas las opciones posibles. Su enfoque incluye un análisis detallado de cada alternativa, considerando los pros y los contras, para tomar decisiones informada		4	4	4	
Se esfuerza notablemente en las clases o cursos que considera importantes o interesantes.		4	3	4	
Explora recursos adicionales para obtener ayuda y profundizar en la comprensión de las ideas relacionadas con un tema de interés.		4	4	4	
Planifica y lleva a cabo diversas actividades pedagógicas con el objetivo de perfeccionar su desempeño docente.		4	4	4	

- Cuarta dimensión: Adaptabilidad

Indicadores	Item	Clari dad	Coher encia	Releva ncia	Observacio nes
Cuando se enfrenta a dificultades para comprender, no duda en buscar orientación y asesoramiento de personas que puedan ofrecer una explicación clara y detallada.		4	3	4	
Elabora meticulosamente un plan o cronograma con el fin de alcanzar sus objetivos académicos.		4	4	4	
Es capaz de absorber nueva información y retenerla en su memoria de manera efectiva.		4	3	4	
Durante sus lecturas, identifica y comprende los aspectos más relevantes y significativos.		3	4	4	
Mantiene una motivación constante para seguir avanzando, incluso en situaciones adversas o desafiantes.		4	4	3	
Se mantiene consciente de su situación incluso en momentos de agitación o alteración.		3	3	4	

**Dimensiones del instrumento: Bienestar docente**

- Primera dimensión: Bienestar personal

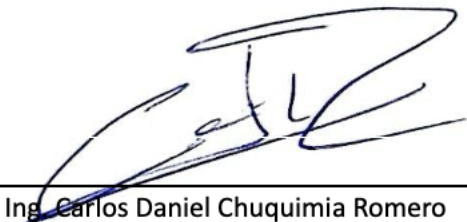
Indicadores	Item	Clari dad	Coher encia	Releva ncia	Observacio nes
En la institución se promueve el desarrollo de capacidades cognitivas del personal		4	4	4	
En la institución educativa se valoran las capacidades intelectuales de los docentes		4	4	3	
En la institución se apoya a los docentes para lograr sus aspiraciones relativas al proyecto de vida		3	4	4	
Se brindan facilidades para el logro de propósitos y metas personales		3	4	4	
En la institución se busca fortalecer las cualidades personales de los docentes con la intervención de profesionales de otras áreas		3	4	4	

- Segunda dimensión: Bienestar socio efectivo

Indicadores	Item	Clari dad	Coher encia	Releva ncia	Observacio nes
En la institución se reconoce el rol de mediador afectivo del docente		4	4	4	
En la institución se reconoce el rol de mediador cognitivo del docente		4	3	4	
En la institución educativa se promueve la socialización de los docentes en actividades institucionales		4	3	4	
Existe un adecuado nivel de relaciones interpersonales en la institución educativa		3	4	3	
Se promueven talleres para fortalecer la salud emocional de los docentes		3	4	3	
En la institución educativa existen acciones para promover la afectividad entre los actores educativos		3	4	4	

- Tercera dimensión: Bienestar Ocupacional

Indicadores	Item	Clari dad	Coher encia	Releva ncia	Observacio nes
Existe preocupación por desarrollar el compromiso organizacional en los docentes		3	4	4	
El estilo de liderazgo en la institución genera bienestar laboral en los docentes		3	3	4	
Se busca promover la participación de los padres de familia en la educación de sus hijos		3	4	4	
En esta institución se incentiva el trabajo destacado de los docentes		3	4	4	



Ing. Carlos Daniel Chuquimia Romero  
DNI: 70554376

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La inteligencia emocional del directivo y el bienestar docente en una institución educativa de la provincia de Huaraz, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mtra. Ing. Julisa del Rosario Quispe Vilca	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Evaluador de Proyectos	
<b>Institución donde labora:</b>	Institución Pública	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autora:</b>	Gladys Norma García Rojas
<b>Procedencia:</b>	Huaraz
<b>Administración:</b>	Semi presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Instituciones educativas
<b>Significación:</b>	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 5 dimensiones, de 12 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>

### 4. Soporte Técnico



Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional del directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidad intrapersonal</li> <li>- Habilidad interpersonal</li> <li>- Adaptabilidad</li> <li>- Manejo de estrés</li> </ul>	Según Bar-On (1997) subrayó que la inteligencia relacionada con las emociones es esencial dentro de las diversas formas de inteligencia, ya que facilita el desarrollo de habilidades en las personas, permitiéndoles alcanzar sus metas. Gracias a esta inteligencia, se logra una adaptabilidad efectiva en cualquier entorno o contexto deseado
Bienestar docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienestar personal</li> <li>- Bienestar socio efectivo</li> <li>- Bienestar ocupacional</li> </ul>	MINEDU (2014) señala que el bienestar docente se refiere al nivel de satisfacción que los profesores experimentan con las condiciones personales, sociales y materiales que les posibilitan desempeñar su labor profesional de manera óptima y significativa dentro de las instituciones educativas.

**5. Presentación de instrucciones para el juez**

A continuación a usted le presento el cuestionario La inteligencia emocional del directivo y el bienestar docente en una institución educativa de la provincia de Huaraz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento:** Inteligencia emocional del directivo

## - Primera dimensión: Habilidad intrapersonal

Indicadores	Item	Clari dad	Cohere ncia	Releva ncia	Observaci ones
Comunica sus pensamientos y emociones más profundos a los demás		4	4	4	
Toma decisiones por sí mismo y se mantiene firme hasta el final.		4	4	4	
Al centrarse en sus intereses, encuentra motivación y dedicación para mejorar continuamente, lo que le permite expandir su conocimiento y destrezas en áreas específicas		4	4	4	

## - Segunda dimensión: Habilidad interpersonal

Indicadores	Item	Clari dad	Cohere ncia	Releva ncia	Observaci ones
Procura no lastimar los sentimientos de los demás al comunicar tus ideas y opiniones, para conservar buenas relaciones.		4	4	4	
Dirige a un equipo de personas, fomentando relaciones que son satisfactorias para todos los involucrados. Su capacidad de liderazgo se basa en la comunicación efectiva, el respeto mutuo y la colaboración, lo que crea un ambiente de trabajo armonioso y productivo		4	4	4	
Desarrolla relaciones sociales cada vez más estrechas con los docentes de la institución. A través de una comunicación abierta y frecuente, construye vínculos sólidos basados en la confianza y el respeto mutuo.		4	4	4	

## - Tercera dimensión: Adaptabilidad

Indicadores	Item	Clari dad	Cohere ncia	Releva ncia	Observaci ones
Orienta a resolver de una situación, examinando todas las opciones posibles. Su enfoque incluye un análisis detallado de cada alternativa, considerando los pros y los contras, para tomar decisiones informada		4	4	4	
Se esfuerza notablemente en las clases o cursos que considera importantes o interesantes.		4	4	4	
Explora recursos adicionales para obtener ayuda y profundizar en la comprensión de las ideas relacionadas con un tema de interés.		4	4	4	
Planifica y lleva a cabo diversas actividades pedagógicas con el objetivo de perfeccionar su desempeño docente.		4	4	4	



- Cuarta dimensión: Adaptabilidad

Indicadores	Item	Clari dad	Coher encia	Releva ncia	Observacio nes
Cuando se enfrenta a dificultades para comprender, no duda en buscar orientación y asesoramiento de personas que puedan ofrecer una explicación clara y detallada.		4	4	4	
Elabora meticulosamente un plan o cronograma con el fin de alcanzar sus objetivos académicos.		4	4	4	
Es capaz de absorber nueva información y retenerla en su memoria de manera efectiva.		4	4	4	
Durante sus lecturas, identifica y comprende los aspectos más relevantes y significativos.		4	4	4	
Mantiene una motivación constante para seguir avanzando, incluso en situaciones adversas o desafiantes.		4	4	4	
Se mantiene consciente de su situación incluso en momentos de agitación o alteración.		4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Bienestar docente

- Primera dimensión: Bienestar personal

Indicadores	Item	Clari dad	Coher encia	Releva ncia	Observacio nes
En la institución se promueve el desarrollo de capacidades cognitivas del personal		4	4	4	
En la institución educativa se valoran las capacidades intelectuales de los docentes		4	4	4	
En la institución se apoya a los docentes para lograr sus aspiraciones relativas al proyecto de vida		4	4	4	
Se brindan facilidades para el logro de propósitos y metas personales		4	4	4	
En la institución se busca fortalecer las cualidades personales de los docentes con la intervención de profesionales de otras áreas		4	4	4	

- Segunda dimensión: Bienestar socio efectivo

Indicadores	Item	Clari dad	Coher encia	Releva ncia	Observacio nes
En la institución se reconoce el rol de mediador afectivo del docente		4	4	4	
En la institución se reconoce el rol de mediador cognitivo del docente		4	4	4	
En la institución educativa se promueve la socialización de los docentes en actividades institucionales		4	4	4	
Existe un adecuado nivel de relaciones interpersonales en la institución educativa		4	4	4	
Se promueven talleres para fortalecer la salud emocional de los docentes		4	4	4	
En la institución educativa existen acciones para promover la afectividad entre los actores educativos		4	4	4	



- Tercera dimensión: Bienestar Ocupacional

Indicadores	Item	Clari dad	Coher encia	Releva ncia	Observacio nes
Existe preocupación por desarrollar el compromiso organizacional en los docentes		4	4	4	
El estilo de liderazgo en la institución genera bienestar laboral en los docentes		4	4	4	
Se busca promover la participación de los padres de familia en la educación de sus hijos		4	4	4	
En esta institución se incentiva el trabajo destacado de los docentes		4	4	4	

Mtra. Ing. Julisa del Rosario Quispe Vilca  
DNI: 72202041

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La inteligencia emocional del directivo y el bienestar docente en una institución educativa de la provincia de Huaraz, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Faustino Guillermo Rojas Tola	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Policía Nacional del Perú	
<b>Institución donde labora:</b>	Institución Pública	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autora:</b>	Gladys Norma García Rojas
<b>Procedencia:</b>	Huaraz
<b>Administración:</b>	Semi presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Instituciones educativas
<b>Significación:</b>	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 5 dimensiones, de 12 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>

### 4. Soporte Técnico

Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional del directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidad intrapersonal</li> <li>- Habilidad interpersonal</li> <li>- Adaptabilidad</li> <li>- Manejo de estrés</li> </ul>	Según Bar-On (1997) subrayó que la inteligencia relacionada con las emociones es esencial dentro de las diversas formas de inteligencia, ya que facilita el desarrollo de habilidades en las personas, permitiéndoles alcanzar sus metas. Gracias a esta inteligencia, se logra una adaptabilidad efectiva en cualquier entorno o contexto deseado
Bienestar docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienestar personal</li> <li>- Bienestar socio efectivo</li> <li>- Bienestar ocupacional</li> </ul>	MINEDU (2014) señala que el bienestar docente se refiere al nivel de satisfacción que los profesores experimentan con las condiciones personales, sociales y materiales que les posibilitan desempeñar su labor profesional de manera óptima y significativa dentro de las instituciones educativas.

**5. Presentación de instrucciones para el juez**

A continuación a usted le presento el cuestionario La inteligencia emocional del directivo y el bienestar docente en una institución educativa de la provincia de Huaraz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Inteligencia emocional del directivo

## - Primera dimensión: Habilidad intrapersonal

Indicadores	Item	Clari dad	Cohe rencia	Releva ncia	Observaci ones
Comunica sus pensamientos y emociones más profundos a los demás		3	4	4	
Toma decisiones por sí mismo y se mantiene firme hasta el final.		4	3	4	
Al centrarse en sus intereses, encuentra motivación y dedicación para mejorar continuamente, lo que le permite expandir su conocimiento y destrezas en áreas específicas		4	3	4	

## - Segunda dimensión: Habilidad interpersonal

Indicadores	Item	Clari dad	Cohe rencia	Releva ncia	Observaci ones
Procura no lastimar los sentimientos de los demás al comunicar tus ideas y opiniones, para conservar buenas relaciones.		4	4	4	
Dirige a un equipo de personas, fomentando relaciones que son satisfactorias para todos los involucrados. Su capacidad de liderazgo se basa en la comunicación efectiva, el respeto mutuo y la colaboración, lo que crea un ambiente de trabajo armonioso y productivo		4	3	4	
Desarrolla relaciones sociales cada vez más estrechas con los docentes de la institución. A través de una comunicación abierta y frecuente, construye vínculos sólidos basados en la confianza y el respeto mutuo.		4	4	3	

## - Tercera dimensión: Adaptabilidad



Indicadores	Item	Clari dad	Cohe rencia	Releva ncia	Observaci ones
Orienta a resolver de una situación, examinando todas las opciones posibles. Su enfoque incluye un análisis detallado de cada alternativa, considerando los pros y los contras, para tomar decisiones informada		4	4	4	
Se esfuerza notablemente en las clases o cursos que considera importantes o interesantes.		3	4	4	
Explora recursos adicionales para obtener ayuda y profundizar en la comprensión de las ideas relacionadas con un tema de interés.		3	3	4	
Planifica y lleva a cabo diversas actividades pedagógicas con el objetivo de perfeccionar su desempeño docente.		4	4	4	

- Cuarta dimensión: Adaptabilidad

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cuando se enfrenta a dificultades para comprender, no duda en buscar orientación y asesoramiento de personas que puedan ofrecer una explicación clara y detallada.		3	3	3	
Elabora meticulosamente un plan o cronograma con el fin de alcanzar sus objetivos académicos.		3	3	3	
Es capaz de absorber nueva información y retenerla en su memoria de manera efectiva.		4	4	4	
Durante sus lecturas, identifica y comprende los aspectos más relevantes y significativos.		4	4	4	
Mantiene una motivación constante para seguir avanzando, incluso en situaciones adversas o desafiantes.		4	4	4	
Se mantiene consciente de su situación incluso en momentos de agitación o alteración.		4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Bienestar docente

- Primera dimensión: Bienestar personal

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
En la institución se promueve el desarrollo de capacidades cognitivas del personal		4	3	4	
En la institución educativa se valoran las capacidades intelectuales de los docentes		3	3	3	
En la institución se apoya a los docentes para lograr sus aspiraciones relativas al proyecto de vida		3	3	4	
Se brindan facilidades para el logro de propósitos y metas personales		3	3	3	
En la institución se busca fortalecer las cualidades personales de los docentes con la intervención de profesionales de otras áreas		4	4	4	

- Segunda dimensión: Bienestar socio efectivo

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
En la institución se reconoce el rol de mediador afectivo del docente		3	4	4	
En la institución se reconoce el rol de mediador cognitivo del docente		4	4	3	
En la institución educativa se promueve la socialización de los docentes en actividades institucionales		4	3	3	
Existe un adecuado nivel de relaciones interpersonales en la institución educativa		3	4	4	
Se promueven talleres para fortalecer la salud emocional de los docentes		4	3	4	
En la institución educativa existen acciones para promover la afectividad entre los actores educativos		4	3	4	

- Tercera dimensión: Bienestar Ocupacional

Indicadores	Item	Clari dad	Coher encia	Releva ncia	Observacio nes
Existe preocupación por desarrollar el compromiso organizacional en los docentes		4	3	4	
El estilo de liderazgo en la institución genera bienestar laboral en los docentes		3	4	4	
Se busca promover la participación de los padres de familia en la educación de sus hijos		4	4	3	
En esta institución se incentiva el trabajo destacado de los docentes		4	4	3	




---

Dr. Faustino Guillermo Rojas Tola  
DNI: 29571842

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## ANEXO 5. Confiabilidad de los instrumentos (Alfa de Cronbach)

Para el desarrollo del presente anexo, se está considerando el lineamiento base precisado por George y Mallery (2003), quienes hacen las siguientes recomendaciones para evaluar los coeficientes de Alfa de Cronbach.

Cuadro 1.

*Escala de interpretación del Alfa de Cronbach*

<b>Escala</b>	<b>Significado</b>
Coeficiente alfa mayor a 0,9	Excelente
Coeficiente alfa mayor a 0,8	Bueno
Coeficiente alfa mayor a 0,7	Aceptable
Coeficiente alfa mayor a 0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa mayor a 0,5	Pobre
Coeficiente alfa menor a 0,5	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

En tal sentido a continuación se procede a detallar los resultados obtenidos para las dos variables de investigación:

### Respecto a la variable “INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL DIRECTIVO”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,905	16

Sobre la primera variable se ha obtenido un valor de 0,905 para las 16 preguntas planteadas, de la revisión al cuadro 1 se concluye que este instrumento es factible de ser aplicado a la muestra seleccionada. Acto seguido se detalla los resultados por cada una de las preguntas planteadas en el citado cuestionario:

*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Comunica sus pensamientos y emociones más profundos a los demás	61,60	44,044	0,972	0,885
2. Toma decisiones por sí mismo y se mantiene firme hasta el final.	61,60	44,044	0,972	0,885
3. Al centrarse en sus intereses, encuentra motivación y dedicación para mejorar continuamente, lo que le permite expandir su conocimiento y destrezas en áreas específicas	62,40	54,711	0,186	0,917
4. Procura no lastimar los sentimientos de los demás al comunicar tus ideas y opiniones, para conservar buenas relaciones.	61,60	44,044	0,972	0,885
5. Dirige a un equipo de personas, fomentando relaciones que son satisfactorias para todos los involucrados. Su capacidad de liderazgo se basa en la comunicación efectiva, el respeto mutuo y la colaboración, lo que crea un ambiente de trabajo armonioso y	62,40	51,822	0,084	0,918

6. Desarrolla relaciones sociales cada vez más estrechas con los docentes de la institución. A través de una comunicación abierta y frecuente, construye vínculos sólidos basados en la confianza y el respeto mutuo.	61,60	45,378	0,816	0,891
7. Orienta a resolver de una situación, examinando todas las opciones posibles. Su enfoque incluye un análisis detallado de cada alternativa, considerando los pros y los contras, para tomar decisiones informada	61,40	47,378	0,832	0,894
8. Se esfuerza notablemente en las clases o cursos que considera importantes o interesantes.	63,10	50,544	0,235	0,911
9. Explora recursos adicionales para obtener ayuda y profundizar en la comprensión de las ideas relacionadas con un tema de interés.	62,70	58,456	0,443	0,935
10. Planifica y lleva a cabo diversas actividades pedagógicas con el objetivo de perfeccionar su desempeño docente.	61,80	47,733	0,477	0,903
11. Cuando se enfrenta a dificultades para comprender, no duda en buscar orientación y asesoramiento de personas que puedan ofrecer una explicación clara y detallada.	61,70	45,122	0,880	0,889

12. Elabora meticulosamente un plan o cronograma con el fin de alcanzar sus objetivos académicos.	61,60	44,044	0,972	0,885
13. Es capaz de absorber nueva información y retenerla en su memoria de manera efectiva.	61,60	45,378	0,816	0,891
14. Durante sus lecturas, identifica y comprende los aspectos más relevantes y significativos.	61,70	47,122	0,509	0,902
15. Mantiene una motivación constante para seguir avanzando, incluso en situaciones adversas o desafiantes.	61,60	44,044	0,972	0,885
16. Se mantiene consciente de su situación incluso en momentos de agitación o alteración.	61,60	44,044	0,972	0,885

---

## Respecto a la variable “BIENESTAR DOCENTE”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,908	15

En relación a la segunda variable se ha obtenido un valor de 0,908 para las 15 preguntas planteadas, de la revisión al cuadro 1 se concluye que este instrumento es factible de ser aplicado a la muestra seleccionada. En ese sentido, a continuación, se procede a detallar los resultados por preguntas.

<i>Estadísticas de total de elemento</i>					
	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	
1. En la institución se promueve el desarrollo de capacidades cognitivas del personal	61,30	24,01	0,913	0,891	
2. En la institución educativa se valoran las capacidades intelectuales de los docentes	61,50	27,389	0,302	0,910	
3. En la institución se apoya a los docentes para lograr sus aspiraciones relativas al proyecto de vida	61,60	26,489	0,246	0,920	

4. Se brindan facilidades para el logro de propósitos y metas personales	61,30	24,011	0,913	0,891
5. En la institución se busca fortalecer las cualidades personales de los docentes con la intervención de profesionales de otras áreas	61,30	24,011	0,913	0,891
6. En la institución se reconoce el rol de mediador afectivo del docente	61,30	26,678	0,367	0,910
7. En la institución se reconoce el rol de mediador cognitivo del docente	61,40	27,378	0,255	0,913
8. En la institución educativa se promueve la socialización de los docentes en actividades institucionales	61,30	24,011	0,913	0,891
9. Existe un adecuado nivel de relaciones interpersonales en la institución educativa	61,20	26,178	0,453	0,907
10. Se promueven talleres para fortalecer la salud emocional de los docentes	61,20	25,956	0,497	0,905

11. En la institución educativa existen acciones para promover la afectividad entre los actores educativos	61,30	24,011	0,913	0,891
12. Existe preocupación por desarrollar el compromiso organizacional en los docentes	61,30	25,122	0,469	0,909
13. El estilo de liderazgo en la institución genera bienestar laboral en los docentes	61,30	25,344	0,633	0,901
14. Se busca promover la participación de los padres de familia en la educación de sus hijos	61,20	24,178	0,857	0,893
15. En esta institución se incentiva el trabajo destacado de los docentes	61,30	25,344	0,633	0,901

---

## ANEXO 6. Cálculo de muestra para población finita

A continuación, se muestran los elementos, fórmula y valores que se emplearon para determinar la cantidad de muestra de esta investigación:

- Nivel de confiabilidad del 95%. ( $Z = 1,96$ )
- Margen de error + 5,00%. ( $e$ )
- Probabilidad de ocurrencia 50%. ( $P$ )
- Tamaño de la población es 3 293 ( $N$ )

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

$$n = \frac{3\ 293 * 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}{(3\ 293 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}$$

$$n = 375$$

Por medio del desarrollo de la fórmula antes descrita, la muestra estuvo constituida por la cantidad de 375 docentes de la provincia de Huaraz a quienes se les aplicó el instrumento de estudio.