

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN ESCUELA DE POSGRADO



“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL DE DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE LAURICOCHA 2018”

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: EPISTEMOLOGÍA EDUCATIVA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
SUPERIOR

TESISTA:

MARCO ANTONIO PAREDES MUNGUÍA

ASESORA:

Mg. VITALIANA VEGA DE CRISPIN

HUÁNUCO – PERÚ
2019

DEDICATORIA

A Julisa, compañera e incansable consejera,
a mis padres por la confianza, a mis
hermanos por su apoyo moral y espiritual
para alcanzar mis objetivos y metas.

Marco Antonio

AGRADECIMIENTO

A las autoridades de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por haberme permitido perfeccionar mis conocimientos y convertirnos en profesionales competentes para una sociedad mejor.

A los maestros y maestras de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por haberme dejado todo un legado de conocimientos para aplicarlos en una realidad muy diversa en el que me ha tocado vivir.

A mi asesora la Mg. Vitaliana Vega de Crispín, por haberme guiado en todo el proceso de investigación con sus aportes, sugerencias y sugerencias para la finalización del presente estudio.

A los maestros de la provincia de Lauricocha que tienen a su cargo la dirección de una institución educativa, gestionando para una mejor educación en la provincia y por haberme permitido realizar el trabajo de campo, ya que fue primordial su participación y apoyo en la cristalización del presente estudio.

El tesista

RESUMEN

En el presente estudio titulado: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL DE DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE LAURICOCHA 2018, pretende ser un estudio que brinde un aporte valioso a la gestión institucional de las I.E. de Educación de la Provincia de Lauricocha, de la Región y del país, toda vez que se ha estructurado en relación a la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la gestión institucional de directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018? La misma que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión institucional de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018. para ello se ha tenido en cuenta el tipo de estudio descriptivo correlacional, con diseño correlacional, el estudio tuvo como muestra a 46 directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha, que venían laborando en calidad de nombrados, las dimensiones que fueron materia de estudio fueron, en la variable inteligencia emocional: intrapersonal interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo, asimismo, en la variable gestión institucional: técnico pedagógico, clima institucional, liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de gestión; para el acopio de datos se utilizaron dos cuestionarios, una para cada variable, obteniéndose los siguientes resultados: En la variable gestión institucional, en la dimensión técnico pedagógico se observa una media aritmética de (24.23) en la dimensión clima institucional el (23.71) en la dimensión liderazgo directivo (24.77) de igual forma en la dimensión planificación estratégica (24.81) y en la última dimensión evaluación de gestión (24.91), lo que concluimos que, de las dimensiones de gestión institucional, el estadígrafo relacionado con la dispersión típica tiene menor dispersión que los puntajes de la dimensión evaluación de gestión (5.12). En las cuatro dimensiones restantes de la variable gestión institucional se observa que los puntajes son homogéneos, ya que el coeficiente de variabilidad es menor al 4.15%. Asimismo, en relación a la variable inteligencia emocional, 46 directores, en la dimensión intrapersonal obtienen una media aritmética de (25,56) en la dimensión intrapersonal el (25,41) en la dimensión adaptabilidad (25,97) de igual forma en la dimensión manejo del estrés (25,82) y en la última dimensión estados de ánimo (25,32), lo que queda demostrado que las dimensiones en estudio, se encuentran por debajo de promedio establecido

Palabras clave: inteligencia emocional, gestión institucional

ABSTRACT

In the present study entitled: EMOTIONAL INTELLIGENCE AND INSTITUTIONAL MANAGEMENT OF DIRECTORS OF THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE PROVINCE OF LAURICOCHA 2018, it is intended to be a study that provides a valuable contribution to the institutional management of I.E. of Education of the Province of Lauricocha, of the Region and of the country, since it has been structured in relation to the following question: What is the relationship between emotional intelligence and the institutional management of directors of the educational institutions of the Province of Lauricocha 2018? The same one that aimed to determine the relationship between emotional intelligence and the institutional management of the directors of the educational institutions of the Province of Lauricocha 2018. For this purpose, the type of correlational descriptive study has been taken into account, with correlational design, the study had as sample 46 directors of the educational institutions of the Province of Lauricocha, who had been working as nominees, the dimensions that were the subject of study were, in the variable emotional intelligence: interpersonal intrapersonal, adaptability, stress management, mood, also, in the variable institutional management: pedagogical technician, institutional climate, managerial leadership, strategic planning, management evaluation; For the data collection two questionnaires were used, one for each variable, obtaining the following results: In the institutional management variable, in the technical pedagogical dimension an arithmetic mean of (24.23) is observed in the institutional climate dimension on (23.71) in the leadership leadership dimension (24.77) in the same way in the strategic planning dimension (24.81) and in the last management evaluation dimension (24.91), which concludes that, of the institutional management dimensions, the statistician related to the typical dispersion has less dispersion than the scores of the management evaluation dimension (5.12). In the four remaining dimensions of the institutional management variable, it is observed that the scores are homogeneous, since the coefficient of variability is less than 4.15%. Likewise, in relation to the emotional intelligence variable, 46 directors, in the intrapersonal dimension, obtain an arithmetic mean of (25.56) in the intrapersonal dimension on (25.41) in the adaptability dimension (25.97) in the same way in the stress management dimension (25.82) and in the last dimension moods (25.32), which shows that the dimensions under study are below the established average

Keywords: emotional intelligence, institutional management

ÍNDICE

CARATULA	i
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
INTRODUCCIÓN	ix

CAPÍTULO I**DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1	Fundamentación del problema de investigación	1
1.2	Justificación	4
1.3	Importancia y propósito	5
1.4	Limitaciones	6
1.5	Formulación del problema de investigación general y específicos	6
1.6	Formulación de objetivos general y específicos	7
1.7	Formulación de hipótesis general y específicas	8
1.8	Variables	8
1.9	Operacionalización de variables.	8
1.10	Definición de términos operacionales	10

CAPÍTULO II**MARCO TEÓRICO**

2.1	Antecedentes	12
2.2	Bases teóricas	24
	2.2.1 Inteligencia emocional	24
	2.2.2. Las emociones según Goleman.	27
	2.2.3 Características de la mente emocional	28

2.2.4. Gestión institucional	30
2.3 Bases conceptuales	34

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1	Ámbito	36
3.2	Población	36
3.3	Muestra	38
3.4	Nivel y tipo de estudio	40
3.5	Diseño de investigación	40
3.6	Técnicas e instrumentos	42
3.7	Validación y confiabilidad de instrumentos	42
3.8	Procedimientos	45
3.9	Tabulación	46

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

4.1	Análisis descriptivo	47
4.2	Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	54
4.3	Discusión de resultados	58
4.4	Aportes de la investigación	61

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Documento de autorización de ejecución

Anexo 3: Instrumentos

Anexo 4: Validación de los instrumentos por jueces

Anexo 5: Fotografías

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL DE DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE LAURICOCHA 2018, es un estudio que ofrece información relevante sobre la relación entre dos variables de gran importancia en la calidad de gestión y que muchas veces se han descuidado y como consecuencia tenemos una pésima gestión de las instituciones educativas públicas, por ello el presente estudio está organizado en los siguientes capítulos:

Capítulo I, Se aborda aspectos sobre el planteamiento del problema, delimitación del problema. Capítulo II, se estructura el marco teórico, donde se abordan aspectos referidos a los antecedentes, bases teóricas y definición de términos utilizados. Capítulo III, está referida a la metodología. Capítulo IV, está presenta la discusión y los resultados de la investigación, donde se hace el análisis e interpretación de resultados, contrastación de hipótesis y discusión de los resultados.

Finalmente se concluye con las conclusiones, recomendaciones y anexos.

El tesista

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

Las últimas investigaciones relacionadas al campo de la psicología laboral, sostienen que la gran mayoría de trabajadores con alto rendimiento laboral son aquellas personas que tienen un coeficiente intelectual por debajo del intermedio, sin embargo estas personas tienen un alto manejo de sus habilidades emocionales, estas evidencias nos demuestran que para vivir en sociedad y tener éxito en la vida no basta con ser experto en matemáticas o resolver fórmulas de alta complejidad, sino saber expresar nuestros estados emocionales sincronizadas con nuestros pares, ya que la inteligencia no se acaba en los aspectos cognitivos, sino más bien que un adecuado procesamiento de estímulos y el manejo creativo de los sentimientos y emociones. (Mosley, 2005, p. 45)

Asimismo, la psicología nos demuestra que el pensamiento cartesiano está fuertemente impregnado en las ciencias psicológicas y educacionales, que han llevado durante siglos, el sello del racionalismo, desde el conductismo, pasando por el activismo, hasta las teorías constructivistas, que han otorgado mucho énfasis al aspecto cognitivo racional. El aprendizaje es concebida como un mero producto de ciertos proceso mentales, donde aparentemente no intervienen el aspecto emocional menos afectivo del individuo.

Durante mucho tiempo, la psicología se ha dedicado al análisis de los procesos y estructuras mentales y la conducta humana, sin ir más allá del racionalismo. La psicología estructuralista de Wund (1874), pretendía estudiar y analizar los distintos componentes de la conciencia humana, empleando la introspección como método para analizar los procesos cognitivos del individuo al realizar una tarea. Más tarde, Watson (citado por Vázquez 2007), fundó el conductismo, opuesto al estructuralismo, con quien desapareció la introspección como método y aparecieron los estudios de laboratorio, rigurosos y controlados hasta el mínimo detalle y la conciencia como objeto de estudio

también fue eliminado; ya que, según el conductismo, el único campo de estudio de la psicología debía ser la conducta observable dejando de lado la emotividad y los sentimientos humanos.

De ahí que en los últimos años en nuestro país se viene reestructurando la gestión institucional, considerándose esta como la piedra angular sobre el cual se sentarán las bases de todo cambio en la educación de las diferentes instituciones educativas públicas de nuestro país, asimismo, creemos que es necesario e indudable el factor decisivo para sacar adelante cualquier proyecto es el factor humano. Son los grupos o equipos de trabajo como un conjunto de personas asignadas o autoasignadas, de acuerdo a sus habilidades, conocimientos y competencias específicas, para cumplir una determinada tarea o meta bajo la conducción en la gestión de cualquier institución educativa para hacer realidad proyectos en corto, mediano o largo plazos con visión corporativa. Y también de que dichos proyectos se queden solo como buenas ideas escritas en un papel. Ciertamente la preparación académica y la amplitud de conocimientos de los miembros del grupo son elementos importantes; pero a la par hay otro conjunto de elementos menos tomados en cuenta y mucho más personales que pueden empujar al proyecto en definitiva hacia el logro o hacia el fracaso. Estos elementos son el autoconocimiento, considerado como el resultado de un el proceso reflexivo mediante el cual la persona adquiere noción de su persona, de sus cualidades y características, como todo proceso, tiene en diversas fases, como: autopercepción, autoobservación, memoria autobiográfica, autoestima y la autoaceptación; la motivación, considerada como un proceso de interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones; la empatía, considerada como la participación afectiva de una persona en una realidad ajena a ella, generalmente en los sentimientos de otra persona y las habilidades sociales, esta última considerada como arte de relacionarse con las personas y el mundo que le rodea, son conductas adecuadas para conseguir un objetivo ante situaciones sociales específicas, nos sirven para desempeñarnos adecuadamente ante los demás. (Pradas, 2010, p. 77)

Por lo tanto, el presente estudio parte del siguiente problema: falta de interactuar con el mundo, que tiene en cuenta los sentimientos, y comprende habilidades tales como el control de las emociones, la empatía que en las instituciones educativas públicas de la Provincia de Lauricocha, toda vez que esta provincia es considerada como uno de las más pobres de la región (75% de población) y de extrema pobreza 19.4% (ubicado en parte de la sierra de Huánuco), prácticamente ésta ciudad no escapa de los problemas de desempleo, falta de capacitación y especialización, falta de capital de trabajo que inyecte la producción y productividad, infraestructura (agrícola y transporte) rural insatisfecha, ausencia y escasa tecnología, bajo nivel de producción y productividad, falta de una articulación vial inter distrital y provincial con las ciudades más importantes de transacción comercial; es más, a esto se suma un crecimiento poblacional con una tasa anual de 1.6% a nivel provincial, que supera a la tasa nacional, regional y departamental, que registran el 1.7%, 1.8% y 2.6% respectivamente. El crecimiento poblacional hace que la superficie territorial (se ve reducido anualmente, y como efecto del cual se produce la emigración de las personas del campo a la ciudad, en busca de mejores condiciones de vida y que en la práctica, lo que crea es una élite de problemas, como la falta de casa propia, trabajos, servicios básicos (agua, desagüe, luz) y al final son refugiados en los cinturones de la población urbana. Asimismo, señalamos que la economía se sustenta en la actividad agropecuaria incipiente, y de acuerdo a los indicadores del INEI el PBI Agropecuario Departamental sólo representa el 6.9% en 1992 a pesar de que la PEA regional representa al 49% de la Población Económicamente Activa, y una población desocupada del 10% aproximadamente, cuya causa es la falta de inversión, la falta de apoyo técnico y transferencia tecnológica al sector clave de la economía; en el sector educación el déficit de atención educativa representa al 38.9 de la población en edad escolar (de 4-25 años) por tanto no tiene servicios adecuados, la tasa de analfabetismo en el departamento representa el 24.7% (del cual forma parte la provincia de Lauricocha) que es superior a la tasa nacional que representa el 11.4%, la deserción escolar alcanza al 18%. En el sector salud, se observa la carencia de profesionales de salud a nivel

departamental por citar, sólo existe 5.2 médicos/10,000 habitantes, la esperanza de vida al nacer es de 55 años, esto es consecuencia de la alta tasa de desnutrición que representa la 67.2% de población, sumándose a estos una baja gestión institucional de los directores. (Inei, 2015, p 121)

Por lo general en las instituciones educativas especialmente públicas hay un clima institucional muy tenso, con relaciones interpersonales deterioradas entre los miembros del colectivo docente que hacen muy difícil su comunicación, coordinación y consenso final para lograr acuerdos (Vásquez, 2007). A la luz de tal razonamiento, el principal objetivo de este estudio será establecer si hay alguna relación entre inteligencia emocional y la gestión institucional de la provincia de Lauricocha.

Consideramos que los principales hallazgos de esta investigación pueden coadyuvar en el diseño de nuevas políticas de gestión educativa, promoviendo el cultivo de la inteligencia emocional en los docentes a fin de que tengan una participación más activa y productiva en la ejecución de proyectos esenciales para sus centros laborales, como es el caso del proyecto educativo institucional, estos antecedentes descritos traen como consecuencias la intimidación a los docentes de las instituciones educativas, hostigando y estresando su salud mental, la apatía, además se aprecian problemas de comunicación, ausencia de orientación y asesoría lo cual podría repercutir seriamente en el desempeño del docente incumpliendo con lo establecido en el Reglamento de Funciones y Responsabilidades de las instituciones educativas, generando así resultados negativos en la calidad de la educación y del rendimiento estudiantil pudiéndose tomar medidas al respecto para prever consecuencias a tiempo. (Pradas, 2010, p. 77)

1.2 Justificación

Considerándose que el ser humano se desarrolla en un entorno dinámico, social, cultural que involucra diversos actores como: docentes, estudiantes, padres de familia y la comunidad en general, el proceso de gestión institucional en las instituciones educativas de nuestra región, debe estar orientada hacia la formación de la persona como individuo, como un ser bio-psico-social, con el fin

de desarrollar y adquirir capacidades que contribuyan al desarrollo de habilidades físicas, cognitivas, afectivas y emocionales de la sociedad, en este sentido, el presente estudio se justifica en la necesidad de analizar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión institucional de los directores, con el fin de coadyuvar a la formación integral de los seres humanos, de ahí que el rol del director juega un papel importante en el proceso de gestión institucional de la institución educativa estatal de Educación Básica Regular, quienes deben ser líderes, ejemplo a seguir, proyectándose como una persona proactiva mediante el uso de la inteligencia emocional logrando ser flexible y creativo, destacando las actitudes positivas que deben tener en el trabajo con los profesores, estudiantes, personal administrativo, padres de familia y demás miembros de la comunidad educativa, brindándoles afecto dentro de un ambiente de protección y cordialidad que les haga sentir seguros y apreciados, bajo el clima de aceptación, confianza y respeto.

Por lo tanto, el director de una institución educativa pública debe estar preparado en el manejo de la inteligencia emocional en la gestión institucional dado su condición de líder, demostrando un comportamiento adecuado en cuanto a lo que dice, hace, exterioriza, el estilo de gestión que realiza, la mirada que usa o el gesto que hace al dirigirse a los demás en una reunión o en la oficina, logrando que sus mensajes sean exteriorizadas de modo diferente y en distintos grados, no solo de acuerdo con el desarrollo psicológico e intelectual, sino también con las vivencias emocionales, afectivas y sociales de las relaciones con sus semejantes.

1.3 Importancia o propósito

El presente estudio tiene un nivel alto de importancia, porque permite explicar el nivel de relación entre la inteligencia emocional de los directores y la gestión institucional a través del conocimiento de las dimensiones de la inteligencia emocional, logrando un equilibrio entre la razón y la emoción. También permite conocer la importancia de los sentimientos en la vida, así como la efectividad y utilidad del control de las emociones para un trato equitativo con nuestros pares para la solución de problemas que se le presente dentro del ámbito

personal, profesional, institucional y social. Asimismo, el presente estudio se justifica por las siguientes razones: porque servirá para comprender los niveles de inteligencia emocional a través de los porcentajes de directores con inteligencia emocional alta, media y baja en la gestión institucional.

1.4 Limitaciones

Las limitaciones encontradas hasta la finalización del presente estudio, fueron: el tiempo, toda vez los directores, por su responsabilidad en la institución educativa, cuentan con limitado tiempo para involucrarse en estudios de investigación, toda vez que el Ministerio de Educación viene verificando el cumplimiento de sus funciones, lo cual ha limitado tenerlos en los tiempos establecidos para la adquisición de datos, otra limitación fue el escaso material bibliográfico, toda vez que hay poco material que fundamenta las bases teóricas en el presente estudio.

1.5 Formulación del problema de investigación general y específicos.

- **Problema general.**

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la gestión institucional de directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018?

- **Problemas específicos**

a) ¿Cómo se relaciona la adaptabilidad con la gestión pedagógica de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018?

b) ¿Cómo se relaciona la inteligencia interpersonal con el clima institucional de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018?

c) ¿Cómo se relaciona la inteligencia intrapersonal con el liderazgo directivo de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018?

- d) ¿Cómo se relaciona el manejo del estrés con la planificación estratégica de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018?
- e) ¿Cómo se relaciona el estado de ánimo con la evaluación de gestión de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018?

1.6 Formulación del objetivo general y específicos

- General

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión institucional de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018.

- Específicos.

- a) Explicar cómo la adaptabilidad se relaciona con la gestión pedagógica de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018.
- b) Explicar cómo la inteligencia interpersonal se relaciona con el clima institucional de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018.
- c) Explicar cómo la inteligencia intrapersonal se relaciona con el liderazgo directivo de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018.
- d) Explicar cómo el manejo del estrés se relaciona con la planificación estratégica de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018.
- e) Explicar cómo el estado de ánimo se relaciona con la evaluación de gestión de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018.

1.7 Formulación de hipótesis general y específicas

General:

Existe una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y la gestión institucional de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018.

Específicas:

H₁ Existe una relación directa y significativa entre la adaptabilidad y la gestión pedagógica de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018.

H₂ Existe una relación directa y significativa entre la inteligencia interpersonal y el clima institucional de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018.

H₃ Existe una relación directa y significativa entre la inteligencia intrapersonal y el liderazgo directivo de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018.

H₄ Existe una relación directa y significativa entre el manejo del estrés y la planificación estratégica de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018.

H₅ Existe una relación directa y significativa entre el estado de ánimo y la evaluación de gestión de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018.

1.8 Variables

Variable X: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Variable Y: GESTIÓN INSTITUCIONAL

1.9 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.X Inteligencia Emocional	Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es fácil decirle a la gente cómo me siento. ▪ Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos. 	Ordinal e interválica

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos. ▪ Puedo fácilmente describir mis sentimientos. ▪ Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento. ▪ Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos. 	
	Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente. ▪ Me importa lo que les sucede a las personas. ▪ Sé cómo se sienten las personas. ▪ Soy capaz de respetar a los demás. ▪ Tener amigos es importante. ▪ Intento no herir los sentimientos de las personas. ▪ Me agrada hacer cosas para los demás. ▪ Hago amigos fácilmente. ▪ Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos. ▪ Me agradan mis amigos. ▪ Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste. ▪ Sé cuándo la gente está molesta aún cuando no dicen nada. 	
	Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles. ▪ Es fácil para mí comprender las cosas nuevas. ▪ Puedo comprender preguntas difíciles. ▪ No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo. ▪ Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles. ▪ Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero. ▪ Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas. ▪ Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones. ▪ Soy bueno (a) resolviendo problemas. ▪ Aún cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido. 	
	Manejo del estrés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puedo mantener la calma cuando estoy molesto. ▪ Me es difícil controlar mi cólera. ▪ Sé cómo mantenerme tranquilo. ▪ Me molesto demasiado de cualquier cosa. ▪ Peleo con la gente. 	

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tengo mal genio. ▪ Me molesto fácilmente. ▪ Demoro en molestarme. ▪ Cuando estoy molesto con alguien, me siento molesto por mucho tiempo. ▪ Para mí es difícil esperar mi turno. ▪ Me disgusto fácilmente. ▪ Cuando me molesto actúo sin pensar. 	
	Estado de ánimo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Me gusta divertirme. ▪ Soy feliz. ▪ Me siento seguro de mí mismo. ▪ Pienso que las cosas que hago salen bien. ▪ Espero lo mejor. ▪ Me agrada sonreír. ▪ Sé que las cosas saldrán bien. ▪ Sé cómo divertirme. ▪ No me siento muy feliz. ▪ Me siento bien conmigo mismo. ▪ Me siento feliz con la clase de persona que soy. ▪ Me divierte las cosas que hago. ▪ Me gusta mi cuerpo. ▪ Me gusta la forma como me veo. 	
V.Y Gestión Institucional	Técnico Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeño docente ▪ Currículo. ▪ Calidad Educativa 	Ordinal e interválica
	Clima Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones interpersonales ▪ Valores. 	
	Liderazgo Directivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Toma de decisiones ▪ Estilo de Liderazgo ▪ Participación y trabajo en equipo 	
	Planificación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnóstico ▪ Priorización de problemas 	
	Evaluación de gestión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de Metas ▪ Evaluación de la Gestión ▪ Evaluación de los resultados 	

1.10 Definición de términos operacionales

Inteligencia Emocional

Es la disposición emocional que tiene toda persona para aprender, dicho de otra manera, es capacidad para escoger las mejores opciones en la búsqueda de una

solución a las responsabilidades que tiene todo docente en una institución educativa.

Gestión Institucional

Es un proceso que implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de la planificación educativa, para lo cual resulta necesario los saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en la tarea educativa. En este punto en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes.

Después de haber realizado una búsqueda de estudios realizados previo al presente trabajo, hemos encontrado los siguientes:

A nivel internacional:

Evans. E. (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas*. (Tesis para optar el Grado de Doctor en Psicología de la Educación y Desarrollo Humano) Universidad de Valencia. España, menciona haber llegado a las siguientes conclusiones:

- a) Hasta la fecha en la realidad educativa peruana, las diversas formas utilizadas para seleccionar a los directivos para conducir los centros educativos han obedecido a razones poco formales y profesionales y, a mi modo de entender, en muchos casos más orientados por criterios políticos o a intereses de grupos. Esto nos ha llevado a la realidad que estamos constatando en este estudio: los directivos no ejercen liderazgo transformacional y su nivel de I. E. es bastante inadecuado para la responsabilidad que se les exige.
- b) Si se pretende cambiar y mejorar la realidad de las instituciones educativas, para que se conviertan en instituciones de calidad por su efectividad y eficacia en el aprendizaje de los estudiantes, debemos asumir lo que nos plantean los expertos durante las últimas décadas. Los directivos deben contar con un Liderazgo transformacional que recoja las dos dimensiones

abordadas por este estudio, como son: ser promotor de estilo participativo y expresar un carisma personalizante.

- c) Y en cuanto al desarrollo emocional se debe contar con directivos con Inteligencia Emocional alta ya que estos demuestran, en primer lugar mayor seguridad y luego más entusiasmo y compromiso con sus trabajos, canalizan mejor sus emociones para conducir a sus colaboradores así como para tomar las decisiones apropiadas y lograr contagiar su confianza y fomentar la colaboración entre los docentes con el fin de lograr los éxitos esperados. Deben asumir las siguientes dimensiones: autoestima adecuada, ejercer un control emocional - manejar las propias emociones y además estar en condiciones de influenciar y administrar los estados de ánimo y las emociones de los seguidores, aspecto de suma consideración para un directivo de I. Ed., ser empático y ser generador de confianza
- d) Por lo tanto, es importante que para tener buenos líderes pedagógicos y personas con Inteligencia Emocional estable se puedan realizar con mayor detenimiento los siguientes procesos: selección apropiada utilizando instrumentos confiables, capacitación, seguimiento y asesoría durante su desempeño y ofrecer estímulos profesionales y económicos para mantener su interés y entrega al trabajo.
- e) También podemos afirmar que en estos tiempos en que se pretende mejorar la educación a partir de reformar el servicio educativo en la escuela, la relación de I. E. con Liderazgo Transformacional es importante para los directivos escolares ya que la influencia que se ejerce sobre los

colaboradores tiene mayor relevancia cuando estos ponen en juego su madurez emocional.

- f) En nuestro estudio se ha comprobado que no existe correlación entre las variables sexo, edad, tiempo de servicio ni nivel de estudio de los directivos, ni el tamaño de la I. Ed., con el Liderazgo de los directivos.
- g) Una conclusión bastante llamativa de la presente investigación es que todos los directivos, de manera inconsciente, han sido consistentes en auto asignarse altas puntuaciones en los factores de Liderazgos, sin embargo, en la mayoría de los casos, sus docentes no tienen la misma percepción sobre su desempeño.
- h) Esta afirmación es sostenida en la parte cualitativa del estudio, reconociendo los participantes que los directivos no son seleccionados de manera apropiada para la labor que se les asigna ni el sistema administrativo les apoya en los cambios que se les exige para cumplir con su liderazgo pedagógico.
- i) También se observa que los directivos no tienen la Autoestima requerida para las funciones de Liderazgo a las que son llamados a desempeñar y por tanto se percibe que no van a estar en condiciones de conducir un grupo humano de profesionales de la educación con una misión tan importante como es la educación de niños, niñas y jóvenes.
- j) Se puede predecir que las instancias de conducción de todo el sistema educativa deben dar la debida atención a la Inteligencia Emocional de los directivos de las instituciones educativas si tienen la intención de mejorar la

calidad de la educación desde los niveles más importantes como son las propias instituciones educativas.

Ruiz, M. (2009). *La gestión institucional del IEAEY y su incidencia en la educación de jóvenes y adultos maya hablantes en contextos bilingües: maya-castellano*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación Intercultural Bilingüe). Universidad Mayor de San Simón. Cochabamba Bolivia, menciona haber llegado a las siguientes conclusiones:

- a) La importancia de este estudio exploratorio radica en presentar las problemáticas vigentes de la gestión institucional que están impidiendo el buen funcionamiento de la educación para adultos. En el cual expongo que la complejidad de la alfabetización de adultos maya- hablantes del Sur de Yucatán está ligada íntimamente a los procesos de gestión institucional así como a la organización de los recursos humanos, materiales y financieros.

- b) A partir de este estudio, encuentro que: los procesos de gestión del programa del MEVyT- IB están burocratizados, se encuentran limitados por las influencias de los partidos gobernantes, los recursos humanos que operan el programa carecen de la formación profesional necesaria para operar el programa, existe carencia prolongada de los materiales educativos y que el incremento en la inversión del presupuesto a la educación de jóvenes y adultos maya-hablantes resulta insuficiente para las necesidades que demanda la implementación del mismo.

- c) A partir de las conclusiones expuestas planteo algunas propuestas de solución. En la cual considero importante implementar la participación conjunta de la población maya- hablante, de la población civil y de las instancias de gobierno en las propuestas de solución a los problemas encontrados. En este mismo sentido considero importante la revalorización de la asamblea comunitaria, como una forma de retomar las formas de organización y toma de decisiones comunitarias que se encuentran en el contexto. Con el fin de organizar a los diversos actores educativos cuyo interés sea centrado en impulsar la mejora de la calidad educativa y de vida de la población maya-hablante de Oxkutzcab.

A nivel nacional:

Okelis, J. (2011). Diagnóstico de inteligencia emocional en estudiantes de educación secundaria. (Tesis para optar el Grado de Maestría en Educación con Mención en Psicopedagogía). Universidad de Piura. Piura Perú, menciona haber llegado a las siguientes conclusiones:

- a) Es posible fundamentar el marco teórico y el diagnóstico realizado a los estudiantes de 4to. De secundaria, basado en las fuentes ya existentes, del Test de BarOn, adaptado a la realidad peruana.
- b) Se llega a la conclusión que existen bases teóricas que fundamentan el diseño metodológico, como ya se ha mencionado en esta investigación. Esta tesis se estructuró de acuerdo a una tesis descriptiva, pues los datos que se recogen, por medio del Test, permitieron describir el estado actual de la inteligencia emocional de los estudiantes de secundaria.

- c) Se concluye, de los datos recogidos de los antecedentes y de esta investigación, que los adolescentes y universitarios, les falta educar, a la gran mayoría, sus emociones. Es importante recalcar que éstas no solo tienen importancia en el plano personal sino también en el laboral y de estudio. Por ello, en la dimensión intrapersonal les es muy difícil a los estudiantes, expresar sus sentimientos más íntimos, por el contrario en la dimensión interpersonal muy a menudo los estudiantes son muy buenos para comprender a los demás, la dimensión de adaptabilidad muy a menudo utilizan diferentes formas para para resolver sus problemas, en la dimensión de manejo de estrés, rara vez se disgustan fácilmente y esto va de la mano con la dimensión de estado de ánimo en general, que a menudo saben que las cosas saldrán bien. Esto quiere decir que los estudiantes tienen un manejo adecuado de su estado emocional en general tomando como referencias las respuestas dadas, a través del test de BarOn.
- d) Se logró interpretar de los datos obtenidos, por medio del Test de BarOn, que la media alcanzada por la dimensión del estado de ánimo en general, logró el mayor promedio, pues los estudiantes tienen un ánimo excepcional para divertirse y salir con sus amigos. Mientras que el manejo de estrés logró obtener el menor promedio, dentro de las dimensiones. Esto puede evidenciarse en las respuestas claramente, pues ellos buscan soluciones rápidas a los problemas, saben escuchar al otro, tienen la confianza y seguridad que tienen acerca de sí mismos, eso hace que el estado de ánimo permita llevar una vida equilibrada emocionalmente.

- e) Se logra conocer la importancia de la inteligencia emocional en la vida de los estudiantes, en su relación con los demás, en su vida personal, en la resolución de los problemas, en la confianza de que las cosas salgan bien, etc. Este equilibrio emocional se obtiene controlando nuestras emociones, pero primero conociendo y siendo conscientes de las emociones que aparecen, según sea la situación.

Herrera, G. (2016). La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de san Martín, Región san Martín,

2016. (Tesis para optar el Grado de Magister en Administración). Universidad Peruana Unión. Lima Perú, menciona haber llegado a las siguientes conclusiones:

- a) Bajo la interpretación y el análisis de los resultados del trabajo de investigación titulado La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín, Región San Martín, se abordan las siguientes conclusiones en función a los objetivos planteados.
- b) Respecto al objetivo general planteado, se encontró que existe una relación directa significativa ($t = 0.729^{**}$; $t < 0,00$) entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín; es decir, cuando más alta inteligencia emocional desarrolle el trabajador mejor será su desempeño laboral dentro de la Municipalidad.

- c) Con respecto al primer objetivo específico, se encontró que existe una relación directa significativa ($t = 0.567^{**}$; $t < 0.00$) entre la inteligencia emocional y la calidad de servicio de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín; donde podemos determinar que a mayor inteligencia emocional mayor y mejor será la calidad de servicio que brinde el trabajador.
- d) Asimismo, en el segundo objetivo específico, se encontró que existe una relación directa altamente significativa ($t = 0.610^{**}$; $t < 0.00$) entre la inteligencia emocional y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín; es decir, que cuanto más alta inteligencia emocional desarrolle el trabajador mejor será la productividad del mismo, en la Municipalidad.
- e) Con respecto al tercer objetivo específico, se encontró que existe una relación directa significativa ($t = 0.483^{**}$; $t < 0.00$) entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín; donde podemos determinar que a mayor inteligencia emocional mejores serán las decisiones que tome el trabajador dentro y fuera de la Municipalidad.
- f) Finalmente, respecto al cuarto objetivo específico, se encontró que existe relación directa y significativa ($t = 0.485^{**}$; $t < 0.00$) entre la inteligencia emocional y el conocimiento de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín; es decir, que cuanto más alta inteligencia emocional desarrolle el trabajador mejor será el conocimiento de su puesto en la Municipalidad.

Yábar (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. (Tesis para optar el Grado de Magister en Educación con mención en Gestión Educativa) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú, menciona haber llegado a las siguientes conclusiones:

- a) Se determinó la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima.
- b) Desde la perspectiva de una investigación de tipo Correlacional, utilizando el diseño Cuasi experimental; tiene por población a un conjunto de docentes, distribuidos por niveles; del nivel inicial, 6; del nivel primaria, 12 y del nivel secundaria 26 docentes, teniendo por total 44 docentes, la cual es una muestra intacta; a quienes se les aplico un cuestionario estructurado.
- c) Con la presente actividad, y a través del proceso de la prueba de hipótesis, donde se utilizó la correlación de Spearman, se logró conocer que la Gestión Educativa se relaciona con la práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. Con un coeficiente de correlación Rho de Spearman, se encontraron los siguientes resultados; un P valor 0.00 a nivel de significancia 0.05 con lo que se acepta la hipótesis de la investigación que la Gestión Educativa se relaciona con la práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. El Rho de Spearman es 0.751 que indica que existe relación directa proporcional entre la gestión educativa y la práctica docente, siendo entonces, el R² de Spearman 0.56 lo que indica que el 56.40% de la variable práctica docente está siendo explicada por la gestión educativa.

Matassini, H. (2012). *Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública de la Perla – Callao*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Gestión Educativa). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú, menciona las siguientes conclusiones:

- a) Existe una relación significativa entre los niveles de inteligencia emocional de los docentes y el clima organizacional de una institución educativa del distrito de La Perla, Región Callao.
- b) Existe una relación estadística significativa y directa entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional.
- c) No existe una relación estadísticamente significativa entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional.
- d) Existe una relación directa y positiva entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y la variable clima organizacional.
- e) Existe una relación medianamente significativa entre el componente manejo del estrés y el clima organizacional.
- f) No existe correlación entre el clima organizacional y la dimensión estado de ánimo de la inteligencia emocional.

Panta (2010). *Gestión Pedagógico y Calidad del Servicio educativo en la Institución Educativa Felipe Huamán Poma de Ayala de Moyopampa- Chosica- 2009*, (Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad Nacional de Educación. Lima Perú, menciona las siguientes conclusiones:

- a) Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.564 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa.
- b) Existe relación directa entre la Evaluación y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.3114 lo que nos indica que el 31.14% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Evaluación de la Gestión educativa.
- c) Existe relación directa entre el Planeamiento y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.4212 lo que nos indica que el 42.12% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Planeación de la Gestión educativa.
- d) Existe relación directa entre el Planeamiento y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.4212 lo que nos indica que el 42.12% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Planeación de la Gestión educativa.

- e) Siendo el valor P (sig) 0.00 menor que 0.05, se rechaza la H₀, se acepta la hipótesis de la investigación ya que se demuestra que existe relación entre la organización de la Gestión Educativa y la Práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, por los resultados de R² que es de 0.4134 que nos indica que el 41.34% del variable práctica docente está siendo explicada por la organización de la Gestión educativa.
- f) Se ha demostrado que existe relación entre la Dirección de la gestión educativa con relación al desarrollo de la práctica docente se describieron aspectos positivos basados en el control, cumplimiento del plan calendario y relación alumno/profesor siendo P valor (sig) de 0.00 menor que 0.05.
- g) Existe relación entre la Ejecución de la gestión educativa y la práctica docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, siendo P valor (sig) de 0.00 menor que 0.05. quedando rechazada la hipótesis nula
- h) Existe relación entre el Control de la gestión educativa y la práctica docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, siendo P valor (sig) de 0.00 menor que 0.05. quedando rechazada la hipótesis nula.

2.2 Bases teóricas.

2.2.1 Inteligencia emocional

La disposición emocional del alumno no determina su habilidad para aprender (Bolivar, p. 56). pues bien, si el desarrollo intelectual de nuestros alumnos nos preocupa tanto y hacemos lo posible por mejorar su nivel de aprendizaje, conviene recordar que, aun cuando el intelecto puede estar excelentemente desarrollado, el sistema de control emocional puede no estar maduro y en

ocasiones logra sabotear los logros de una persona altamente inteligente. En consecuencia, la emoción es más fuerte que el pensamiento, incluso puede llegar a anularlo, haciéndonos presa de la "irracionalidad" que nos conduce a actuar instintivamente, (Gardner, 1983, p. 66), el planteamiento que hace Gardner sobre las Inteligencias Múltiples, donde propone una nueva visión de la inteligencia como capacidad múltiple, reconociendo que existen otros tipos de inteligencia aparte de la cognitiva. De los ocho tipos de inteligencias que clasifica Gardner, dos de ellas, denominadas inteligencia intrapersonal e inteligencia interpersonal sirven de base que sostienen la "Inteligencia Emocional", más tarde, en base a los aportes de la neurobiología (Goleman, 1995) plantea su teoría sobre la Inteligencia Emocional, revolucionando los conceptos conservadores de la psicología moderna, otorgándole mayor énfasis al papel de las emociones en la vida personal y profesional, inexplorado y descuidado por la psicología científica; recibiendo singular atención en los medios de comunicación, en el campo educativo y empresarial más importantes del país y del mundo.

Asimismo, (Goleman, 1995), estos presupuestos se sustentan en la importancia que tiene la inteligencia emocional ya que gira en torno a la relación que existe entre sentimiento y carácter, asimismo la ciencia ha demostrado que las emociones tienen un origen neurobiológico, ya que existen evidencias de que los cambios emocionales generan cambios fisiológicos importantes en la circulación y el metabolismo de nuestro cuerpo,

donde intervienen una serie de hormonas activadas por el cerebro. "Estas tendencias biológicas a actuar están moldeadas además por nuestra experiencia de la vida y nuestra cultura" (Goleman, 1998, p. 26). Lo cual implica que nuestras conductas emocionales estén condicionadas por la cultura como producto de nuestra convivencia social, donde se establecen los valores, patrones y reglas que, de manera consciente o inconsciente, regulan nuestras emociones, por otra parte, Goleman sostiene de la existencia de dos mentes, "una que piensa y otra que siente". Nuestra mente pensante o racional, no siempre controla a la mente emocional; mientras que nuestra mente emocional instintiva, muchas veces, se impone ante lo racional; y aunque la mente emocional y la mente racional son casi independientes, por lo general, existe un equilibrio entre ambos, "en el que la emoción alimenta e informa las operaciones de la mente racional, y la mente racional depura y a veces veta la energía de entrada de las emociones" (p. 26). Esto, tal vez, debido a que la mente emocional existió mucho tiempo antes que la mente racional, ya que en los primates, antecesores de la especie humana, las emociones tuvieron su origen en el lóbulo olfativo como mecanismo de supervivencia, que posteriormente evolucionó hasta formar el sistema límbico que gobierna nuestras emociones, y mucho después se desarrolló la neocorteza que viene a ser el centro de la mente racional.

Además, la inteligencia emocional de una persona está constituida por un conjunto de variables como la memoria, la atención, la capacidad de

observación, el aprendizaje, las habilidades sociales, etc., que le permiten enfrentarse al mundo diariamente. El rendimiento que obtenemos de nuestras actividades diarias depende en gran medida de la atención que les prestemos, así como de la capacidad de concentración que manifestemos en cada momento. Pero hay que tener en cuenta que, para tener un rendimiento adecuado intervienen muchas otras funciones como, por ejemplo, un estado emocional estable, una buena salud psicológica y física o un nivel de activación normal.

Del mismo modo, (Salovey, P. y Mayer, J. 1989) definen la Inteligencia Emocional como: La habilidad para percibir, evaluar, comprender y expresar emociones, y la habilidad para regular estas emociones que promuevan el crecimiento intelectual y emocional". Es decir, la inteligencia emocional sirve para reconocer nuestros propios sentimientos y comprender sentimientos de las otras personas, lo cual contribuye a mejorar la calidad de vida personal como la colectiva. (Bolívar, 2005, p. 55)

Por lo tanto, la Inteligencia emocional es la capacidad de: sentir, entender, controlar y modificar estados anímicos propios y ajenos. (Goleman, D, 1996) y a la vez la inteligencia emocional, para poder llevar a buen término ciertas iniciativas relacionadas con la mente, tales como control de calidad, desarrollo de las competencias fundamentales y aplicación de disciplinas correspondientes a la valoración.

La medida de la inteligencia emocional se expresa con un cociente emocional (CE). Los investigadores sugieren que las personas que tienen el CE alto tienen

mejores resultados en su vida profesional, entablan relaciones personales más estrechas, desempeñan funciones directivas más hábilmente y gozan de mejor salud que las personas con un CE bajo. (Bolívar, V, 2005)

2.2.2. Las emociones según Goleman.

Según, Goleman (1997, p. 56) sostiene que hay dos tipos de inteligencia emocional y son las siguientes: La Inteligencia Personal: está compuesta a su vez por una serie de competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos. Esta inteligencia comprende tres componentes cuando se aplica en el trabajo, conciencia en uno mismo: es la capacidad de reconocer y entender en uno mismo las propias fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto que éstos tienen sobre los demás y sobre el trabajo. Esta competencia se manifiesta en personas con habilidades para juzgarse a sí mismas de forma realista, que son conscientes de sus propias limitaciones y admiten con sinceridad sus errores, que son sensibles al aprendizaje y que poseen un alto grado de auto-confianza.

- Autorregulación o control de sí mismo: es la habilidad de controlar nuestras propias emociones e impulsos para adecuarlos a un objetivo, de responsabilizarse de los propios actos, de pensar antes de actuar y de evitar los juicios prematuros. Las personas que poseen esta competencia son sinceras e íntegras, controlan el estrés y la ansiedad ante situaciones comprometidas y son flexibles ante los cambios o las nuevas ideas.

- Auto-motivación: es la habilidad de estar en un estado de continua búsqueda y persistencia en la consecución de los objetivos, haciendo frente a los

problemas y encontrando soluciones. Esta competencia se manifiesta en las personas que muestran un gran entusiasmo por su trabajo y por el logro de las metas por encima de la simple recompensa económica, con un alto grado de iniciativa y compromiso, y con gran capacidad optimista en la consecución de sus objetivos.

- La Inteligencia Interpersonal: al igual que la anterior, esta inteligencia también está compuesta por otras competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con los demás:

- Empatía: es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar, y responder correctamente a sus reacciones emocionales. Las personas empáticas son aquellas capaces de escuchar a los demás y entender sus problemas y motivaciones, que normalmente tienen mucha popularidad y reconocimiento social, que se anticipan a las necesidades de los demás y que aprovechan las oportunidades que les ofrecen otras personas.

- Habilidades sociales: es el talento en el manejo de las relaciones con los demás, en saber persuadir e influenciar a los demás. Quienes poseen habilidades sociales son excelentes negociadores, tienen una gran capacidad para liderar grupos y para dirigir cambios, y son capaces de trabajar colaborando en un equipo y creando sinergias grupales.

2.2.3 Características de la mente emocional.

Según, (Goleman, (1997, p. 56) la mente emocional es infantil, en cuanto a que es categórica, todo es blanco o negro, para ella no existen los grises.

- a) Todo lo enfoca personalizándolo en una misma.
- b) Es auto confirmante, ya que obvia y no permite la percepción de todo aquello que socava las propias creencias o sentimientos y se centra exclusivamente, en lo que los confirma.
- c) Impone el pasado sobre el presente, lo cual quiere decir que si una situación posee alguna característica o rasgo que se asemeje de alguna forma a un suceso del pasado cargado emocionalmente (esto es, que suscito en nosotras gran emoción), la mente emocional ante cualquier detalle que considere semejante, activa en el presente los sentimientos que acompañaron al suceso en el pasado, con la añadida de que las reacciones emocionales son tan difusas, que no nos apercibimos del hecho de que estamos reaccionando, de una determinada forma, ante una situación que probablemente no comparta más que algunos rasgos, con aquella que desencadenó esa misma reacción en el pasado.
- d) Sé auto justifica en el presente utilizando la mente racional, de forma que sin tener idea de lo que está ocurriendo, tenemos la total convicción de que lo sabemos perfectamente.
- e) Realidad específica de estado, esta característica se refiere al hecho de que cada emoción tiene su propio repertorio de pensamientos, sensaciones y recuerdos asociados, que el cerebro percibe y emite automáticamente sin control racional. Así pues, la visión de la realidad se modifica en función de la emoción que estemos sintiendo; lo que percibo no es lo mismo si me siento furioso o enamorado.

- f) La mente emocional también posee el rasgo de la memoria selectiva lo cual implica, que ante una situación emocional determinada, reorganiza los recuerdos y las posibles alternativas de forma que sobresalgan los que considera relevantes.
- g) Es asociativa, esto es considera los elementos que activan los recuerdos como si fuera la realidad, y ya sabemos que un solo rasgo similar puede evocar la totalidad de los sentimientos asociados, por esto el lenguaje de las artes, metáforas, leyendas, fábulas, le hablan directamente.
- h) El tiempo no existe para ella y no le importa como son las cosas, sino como se perciben y lo que nos recuerdan.
- i) Por lo que respecta a las palabras asociadas a este tipo de mente, podemos hablar de rapidez, impaciencia, relacionarse, decisiones a partir de ensayo error, globalizar, orientada a las emociones, sentir, creer, intuir, vincular.
- j) Es cálida, imprecisa y está orientada básicamente a las relaciones con nosotros mismos y con los demás.

2.2.4. Gestión institucional

Al respecto, Guerrero (2017), sostiene que la gestión institucional comprende una serie de acciones intencionadas mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar la institución en sus diferentes ámbitos de gestión (p. 79)

Por lo tanto, la gestión institucional en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de la

planificación educativa, para lo cual resulta necesario los saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en la tarea educativa. En este punto en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares.

En la gestión institucional, la planificación hace posible la dirección de todo el proceso institucional, y resulta muy necesaria cuando se intenta producir cambios en el quehacer cotidiano. La gestión institucional adquiere sentido cuando entran en juego las experiencias, las capacidades, las habilidades, las actitudes y los valores de los actores, para alinear sus propósitos y dirigir su acción a través de la selección de estrategias y actividades que les permitan asegurar el logro de los objetivos propuestos, para el cumplimiento de su misión y el alcance de la visión de la escuela a la que aspiran.

Por ello, para lograr una gestión institucional eficaz y adecuada, se debe asumir desafíos muy complejos que deben asumir las instituciones educativas en la actualidad, entendiéndose que la Gestión Institucional es una herramienta para crecer en eficacia, es decir, es la sistematización de las acciones dirigidas al logro de determinados fines y objetivos educativos, que no pueden darse por presupuestos, sino que esta deben dar gracias a decisiones estratégicas que el director con juntamente con el personal docente deben asumir para proyectarse en la mejora de la calidad educativa.(Guerrero, 2007).

a) Dimensiones de la Gestión Institucional:**Técnico Pedagógico.**

La dimensión técnico pedagógico, comprende la labor profesional del docente que, sobre la base de una formación y experiencia docente desarrolla cumpliendo determinadas funciones dentro de una institución educativa, comprende el desempeño docente que comprende la praxis pedagógica con calidad y eficiencia; currículo, esta dimensión aborda el manejo del currículo, desde el marco conceptual hasta el marco operativo, donde se plasman los aprendizajes basados en la problemática, los perfiles de egreso y las competencias que deben abordar los estudiantes en cada nivel educativo, y finalmente la calidad educativa que abarca la eficacia y eficiencia en el servicio que se brinda a los usuarios padres de familia.

Clima Institucional.

Es la dimensión que tiene un alto impacto en el presente estudio, toda vez que al ser abordado motivó su consideración por que se refiere al ambiente generado que hay en una institución educativa, construido a partir de las vivencias y costumbres cotidianas, comprende las relaciones interpersonales y la práctica de valores.

Liderazgo directivo.

Esta dimensión está estrechamente vinculado con el liderazgo toda vez el director asume el rol de líder quien informa a los docentes sobre el cumplimiento de sus funciones y cómo deben hacerlo diariamente en la institución educativa. Es decir, se trata de un estilo en el que el líder dirige a los

docentes y estudiantes a través de su autoridad. Comprende la toma de decisiones, estilos de liderazgo y participación del trabajo en equipo.

Planificación estratégica.

Esta dimensión es considerada como un proceso sistémico de procesos y ejecución e implementación de planes para lograr determinados objetivos y propósitos a nivel de la institución educativa, asimismo, es una herramienta de gestión que permite establecer los lineamientos por los cuales va a recorrer la institución educativa para alcanzar metas previstas, teniendo en cuenta los cambios y demandas que demanda la educación actual, esta herramienta fundamental sirve para la toma de decisiones al interior de la institución educativa. Así, la Planificación Estratégica es un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos y, especialmente, de los planes de acción que conducirán a alcanzar estos objetivos plasmados en el Proyecto educativo institucional, comprende desde el diagnóstico hasta la priorización de problemas a ser considerados.

Evaluación de gestión.

Esta dimensión, según Tincopa (2007), menciona que la evaluación de gestión es el proceso por el que se aprecia y se valora las acciones realizadas, identifica problemas para comprenderlos en su contexto, es de carácter constructivo, participativo y consensuado, permite detectar los nudos problemáticos y los aspectos positivos de manera cuantitativa y cualitativa (p. 34), comprende el cumplimiento de las metas, evaluación de la gestión y la evaluación de los resultados.

2.3 Bases conceptuales.

Calidad. La calidad se fundamenta en la mejora continua de los procesos y los resultados, en el logro de los objetivos propuestos, la optimización en el uso de los recursos, así como la relación entre el producto o servicio que ofrece y lo que la sociedad demanda.

Técnico Pedagógico. Son funciones de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función, se ocupan respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes

Clima Institucional. Es la percepción o interpretación que los colaboradores, los clientes internos y externos tienen de las estructuras y procesos que ocurren en la realidad interna de aspectos del ambiente y del trabajo en una institución.

Liderazgo Directivo. Vienen a ser las prácticas que utilizan los líderes para influir en las motivaciones y habilidades de los docentes y sus condiciones de trabajo. En fin, se atribuye al liderazgo directivo de la escuela un rol importante de apoyo a los docentes en los procesos de mejoramiento escolar.

Planificación estratégica. Es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo.

Evaluación de gestión. Constituye uno de los subsistemas de la Gestión de Recursos Humanos, siendo un proceso de vital importancia para la organización, pues a través de este se determinan las deficiencias que limitan los resultados individuales que tributan al logro de los objetivos generales de la organización y de igual forma al logro de la meta.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

La Provincia de Lauricocha, con su capital Jesús, fue creada mediante Ley N° 26458, con fecha 31 de Mayo de 1995. La Provincia de Lauricocha tiene una extensión de 1 860,13 kilómetros cuadrados (09°58`24" de Latitud Sur y 76°40`28" de Longitud Oeste) y se divide en siete distritos. Baños, Jesús, Jivia, Queropalca, Rondos, San Francisco de Asís (Huarin) y San Miguel de Cauri. La Provincia de Lauricocha tiene en la actualidad una población de aproximadamente 32,626 personas

3.2 Población

Es el conjunto de individuos a investigar que tienen uno o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo. (Hernández, 2006)

La población en el presente estudio estuvo constituida por 91 directores de las instituciones educativas polidocentes, multigrado y unidocentes del Distrito de Lauricocha. La característica principal de la población es que los directores se encuentran en su mayoría en condición de nombrados.

Tabla 1

Población de directores de las instituciones educativas polidocentes, multigrado y unidocentes del Distrito de Lauricocha.

TIPO	II.EE.	DISTRITO	LUGAR	CANTIDAD
Polidocente	32256	Baños	Baños	1
Polidocente	32264	Jesús	Jesús	1
Polidocente	32354	Jesús	La Merced	1
Polidocente	32266	Jesús	Paracsha	1
Polidocente	PABP	Jivia	Jivia	1
Polidocente	CN	Queropalca	Queropalca	1
Polidocente	32272	Rondos	Rondos	1
Polidocente	IEPI	Rondos	Isocopampa	1
Polidocente	CN	Rondos	Pilcocancho	1
Polidocente	IEPI	Rondos	Seccha	1

Polidocente	32279	S.F. Asís	Huarin	1
Polidocente	32282	S.M. Cauri	Cauri	1
Polidocente	32383	S.M. Cauri	Gashampampa	1
Polidocente	32381	S.M. Cauri	Antacolpa	1
Multigrado	32259	Baños	San Antonio	1
Multigrado	32260	Baños	Rio Blanco	1
Multigrado	32353	Baños	Condorcancha	1
Multigrado	32778	Baños	Chonta	1
Multigrado	IEPI	Baños	Santa Rosa	1
Multigrado	32268	Jesús	Tupac Amaru	1
Multigrado	32355	Jesús	Corián	1
Multigrado	32356	Jesús	S.J. Ticra	1
Multigrado	32358	Jesús	Caran	1
Multigrado	32793	Jesús	Quishuarcancha	1
Multigrado	32933	Jesús	L. Prado	1
Multigrado	32976	Jesús	Cuartelpampa	1
Multigrado	32362	Jivia	Huampón	1
Multigrado	32701	Jivia	Macas	1
Multigrado	32363	Queropalca	Machaycancha	1
Multigrado	32273	Rondos	Wariwayin	1
Multigrado	32278	Rondos	Huacarcocha	1
Multigrado	32365	Rondos	Cashapampa	1
Multigrado	32366	Rondos	La Esperanza	1
Multigrado	32369	Rondos	Huaracayog	1
Multigrado	32367	Rondos	Mishash	1
Multigrado	32370	Rondos	Vista Alegre	1
Multigrado	32371	Rondos	San Pedro	1
Multigrado	32372	Rondos	Chancos	1
Multigrado	32642	Rondos	Yanatapta	1
Multigrado	32881	Rondos	Aguatingo	1
Multigrado	32920	Rondos	S. J. de Puquio	1
Multigrado	32936	Rondos	Patopampa	1
Multigrado	M.M.D	Rondos	Cosma	1
Multigrado	G.S.S.	S.F. Asís	Caramarca	1
Multigrado	32375	S.F. Asís	Churin	1
Multigrado	32376	S.F. Asís	Huancabamba	1
Multigrado	32374	S.F. Asís	Pariash	1
Multigrado	32382	S.M. Cauri	Quinuash	1
Multigrado	32379	S.M. Cauri	Oropuquio	1
Multigrado	32380	S.M. Cauri	Yachamarca	1
Multigrado	32528	S.M. Cauri	Lauricocha	1
Multigrado	32700	S.M. Cauri	Antacallanca	1
Multigrado	32748	S.M. Cauri	S.A. Puyog	1
Multigrado	32763	S.M. Cauri	S.R. Shick	1
Multigrado	33072	S.M. Cauri	Rosapampa	1
Multigrado	33090	S.M. Cauri	Tunancancha	1

Multigrado	33154	S.M. Cauri	Pallca	1
Multigrado	32845	S.M. Cauri	Shapray	1
Unidocente	32353	Baños	Condorcancha	1
Unidocente	32835	Baños	Ucupampa	1
Unidocente	32853	Baños	Jose Olaya	1
Unidocente	33114	Baños	El Porvenir	1
Unidocente	33358	Baños	Toldo Rumi	1
Unidocente	32357	Jesús	Concepción	1
Unidocente	32359	Jesús	S.J. Nupe	1
Unidocente	33423	Jesús	Tambopata	1
Unidocente	32582	Jesús	San Nicolás	1
Unidocente	32823	Jesús	Huapachacún	1
Unidocente	33156	Jesús	Goshgosh	1
Unidocente	33261	Jesús	Marayniog	1
Unidocente	32360	Jivia	Shuquil	1
Unidocente	32361	Jivia	Yacumali	1
Unidocente	32377	Jivia	Lagopampa	1
Unidocente	32686	Jivia	Quillapampa	1
Unidocente	32772	Jivia	S.L. Gonzaga	1
Unidocente	33223	Jivia	Porvenir S.C.	1
Unidocente	32364	Rondos	Atawilca	1
Unidocente	32368	Rondos	Milpo	1
Unidocente	32373	Rondos	Cochopampa	1
Unidocente	32670	Rondos	Buena Vista	1
Unidocente	32921	Rondos	Pachas Piteg	1
Unidocente	33058	Rondos	Gloriapampa	1
Unidocente	33225	Rondos	Toctococha	1
Unidocente	33378	Rondos	Gasag	1
Unidocente	33396	Rondos	Cochapiteg	1
Unidocente	32651	S.F. Asís	Pacchatuna	1
Unidocente	33166	S.F. Asís	S.L.Colpa	1
Unidocente	33422	S.M. Cauri	Catac	1
Unidocente	33265	S.M. Cauri	Donsucancha	1
Unidocente	33430	S.M. Cauri	Estrellapampa	1
Unidocente	32845	S.M. Cauri	Shapray	1
TOTAL				91

Fuente: Padrón de la UGEL 2018

3.3 Muestra

La muestra estuvo constituida por 46 directores nombrados de las instituciones educativas polidocentes, multigrado y unidocentes del Distrito de Lauricocha. Teniendo en cuenta que son grupos homogéneos no aleatorizados ubicados dentro de la jurisdicción de la Provincia de Lauricocha, para ello se usó el

MUESTREO NO PROBABILISTICO o a CRITERIO DEL INVESTIGADOR, tomándose en cuenta el criterio muestral de INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN, toda vez que no todos los directores tenían la condición de directores nombrados.

TIPO	II.EE.	DISTRITO	LUGAR	CANTIDAD
Polidocente	32256	Baños	Baños	1
Polidocente	32264	Jesús	Jesús	1
Polidocente	32354	Jesús	La Merced	1
Polidocente	32266	Jesús	Paracsha	1
Polidocente	PABP	Jivia	Jivia	1
Polidocente	CN	Queropalca	Queropalca	1
Polidocente	32272	Rondos	Rondos	1
Multigrado	32371	Rondos	San Pedro	1
Multigrado	32372	Rondos	Chancos	1
Multigrado	32642	Rondos	Yanatapta	1
Multigrado	32881	Rondos	Aguatingo	1
Multigrado	32920	Rondos	S. J. de Puquio	1
Multigrado	32936	Rondos	Patopampa	1
Multigrado	M.M.D	Rondos	Cosma	1
Multigrado	G.S.S.	S.F. Asís	Caramarca	1
Multigrado	32375	S.F. Asís	Churin	1
Multigrado	32376	S.F. Asís	Huancabamba	1
Multigrado	32374	S.F. Asís	Pariash	1
Multigrado	32382	S.M. Cauri	Quinuash	1
Multigrado	32379	S.M. Cauri	Oropuquio	1
Multigrado	32380	S.M. Cauri	Yachamarca	1
Multigrado	32528	S.M. Cauri	Lauricocha	1
Multigrado	32700	S.M. Cauri	Antacallanca	1
Multigrado	32748	S.M. Cauri	S.A. Puyog	1
Multigrado	32763	S.M. Cauri	S.R. Shick	1
Multigrado	33072	S.M. Cauri	Rosapampa	1
Multigrado	33090	S.M. Cauri	Tunancancha	1
Multigrado	33154	S.M. Cauri	Pallca	1
Multigrado	32845	S.M. Cauri	Shapray	1
Unidocente	32772	Jivia	S.L. Gonzaga	1
Unidocente	33223	Jivia	Porvenir S.C.	1
Unidocente	32364	Rondos	Atawilca	1
Unidocente	32368	Rondos	Milpo	1
Unidocente	32373	Rondos	Co chopampa	1
Unidocente	32670	Rondos	Buena Vista	1
Unidocente	32921	Rondos	Pachas Piteg	1
Unidocente	33058	Rondos	Gloriapampa	1
Unidocente	33225	Rondos	Toctococha	1
Unidocente	33378	Rondos	Gasag	1
Unidocente	33396	Rondos	Cochapiteg	1

Unidocente	32651	S.F. Asís	Pacchatuna	1
Unidocente	33166	S.F. Asís	S.L.Colpa	1
Unidocente	33422	S.M. Cauri	Catac	1
Unidocente	33265	S.M. Cauri	Donsucancho	1
Unidocente	33430	S.M. Cauri	Estrellapampa	1
Unidocente	32845	S.M. Cauri	Shapray	1
TOTAL				46

Fuente: Padrón de la UGEL 2018

3.4 Nivel y tipo de estudio

El tipo de investigación al que pertenece el presente estudio es:

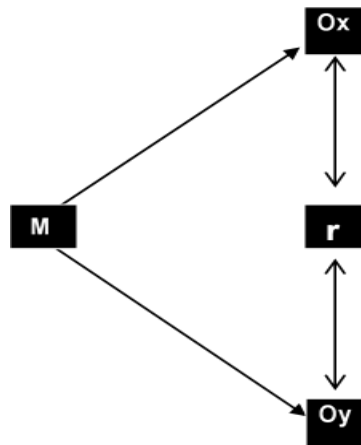
- Por su naturaleza: Es de tipo sustantiva y nivel descriptivo.
- Por su paradigma: Investigación cuantitativa, porque se usó datos numéricos (Estadísticos) para la comprobación y veracidad del estudio.
- Por su tiempo: Investigación de corte transversal, para realizar la medición de las variables, porque el estudio se elaboró en un periodo de tiempo establecido en el cronograma.
- Por su profundidad: Investigación correlacional, porque en el estudio se correlacionó dos las variables (X - Y).

3.5 Diseño de investigación

El diseño de la investigación que corresponde el presente trabajo de investigación es el diseño transeccional correlacional causal que describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales). Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales; del mismo modo, cuando buscan evaluar vinculaciones causales, se basan en planteamientos e hipótesis causales. (Hernández, R y Baptista, P. 2006, p. 158).

En los diseños transeccionales correlacionales causales, las causas y efectos ya ocurrieron en la realidad (estaban dadas y manifestadas) y el investigador los observa y reporta.

El gráfico que corresponde a este diseño es el siguiente



Dónde:

M: Muestra de estudio

Ox: Inteligencia emocional

Oy: Gestión Institucional

r: Relación

El diseño metodológico de la investigación ha seguido los siguientes pasos:

Primero: Se realizó un estudio de inteligencia emocional en los directores del nivel primaria de la provincia de Lauricocha.

Segundo: Se realizó un estudio sobre gestión institucional los directores del nivel primaria de la provincia de Lauricocha.

Tercero: Se realizó la relación de causalidad que existe entre la inteligencia emocional y la gestión institucional.

Cuarto: Se realizó la prueba estadística de correlación entre las variables para hallar el coeficiente de determinación que el nivel de implicancia de inteligencia emocional y la gestión institucional.

Sexto: Se elaboró las conclusiones y presentación de propuesta para mejorar la inteligencia emocional y la gestión institucional.

3.6 Técnicas e instrumentos

Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Para el recojo, procesamiento y presentación de datos, se utilizó las siguientes técnicas:

Fuente de información:

Reuniones en la Ugel para la aplicación de los instrumentos.

La fuente de información en el estudio fue primaria y personal, ya que se ha tenido acceso inmediato para la recolección de datos en forma directa y personal desde la unidad de análisis.

Medición:

La escala de medición para ambas variables, está formado por ítems establecidos por el cuestionario elaborado de acuerdo a los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio. Cada uno de estos ítems tiene cinco opciones de respuestas, escaladas mediante el procedimiento Likert (3=casi siempre, 2=siempre, 1= veces, 0=nunca).

Instrumentos:

Para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios, tanto para la variable Inteligencia emocional, como para la variable gestión institucional, ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (Adaptada de la escala MINDS para inteligencias múltiples, de César Ruiz Alva, 2004) y el CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL estructurados en base a 54 y 55 ítems e indicadores de las variables X y Y.

3.7 Validación y confiabilidad de los instrumentos

La validez y confiabilidad de los instrumentos se realizó a los dos cuestionarios ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (Adaptada de la escala MINDS para inteligencias múltiples, de César Ruiz Alva, 2004) y el CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL, empleándose el criterio de juicio de expertos, determinándose la validez de los mismos.

Validez por juicio de expertos

Se utilizó la Ficha de Validación de Jueces, propuesto por la Escuela de Posgrado, considerándose las categorías: relevancia, coherencia, suficiencia y claridad, evaluados según la escala: (1) no cumple con el criterio, (2) bajo nivel, (3) moderado nivel y (4) alto nivel, los ítemes validados fueron en relación a los dos instrumentos: La escala de Inteligencia Emocional y el Cuestionario de sobre Gestión Institucional.

Los jueces fueron los siguientes profesionales:

Mg. Hildegardo mesías vara Alvarado

Magister en Administración de la Educación

Mg. Macedonio Magno Huacho Córdova

Magister en Administración de la Educación

Mg. Ricardo Robinson Jesús Tadeo

Magister en Administración de la Educación

CATEGORÍA	INDICADORES	Mg. Hildegardo mesías vara Alvarado		Mg. Macedonio Magno Huacho Córdova		Mg. Ricardo Robinson Jesús Tadeo	
		EIE	CGI	EIE	CGI	EIE	CGI
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión	3	3	4	3	4	4
	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este	3	3	4	3	4	4
	El ítem es relativamente importante	3	3	4	3	4	4
	El ítem es muy relevante y debe ser incluido	3	3	4	3	4	4
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión	3	3	4	4	4	4
	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión	3	3	4	4	4	4
	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo	3	3	4	4	4	4
	El ítem tiene relación lógica con la dimensión	3	3	4	4	4	4
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión	3	3	4	4	4	4
	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total	3	3	4	4	4	4
	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente	3	3	4	4	4	4
	Los ítems son suficientes	3	3	4	4	4	4
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	El ítem no es claro	4	4	4	4	4	4
	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos	4	4	4	4	4	4
	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.	4	4	4	4	4	4
	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada	4	4	4	4	4	4
MEDIA DE LA VALIDACIÓN		3.29	3.29	4.00	3.76	4.0	4.0

Fuente: Informes de expertos sobre validez de los instrumentos

Opinión de aplicabilidad: Sí es aplicable para el propósito propuesto.

EXPERTO	%
Mg. Hildegardo mesías vara Alvarado	82,25%
Mg. Macedonio Magno Huacho Córdova	97,00%
Mg. Ricardo Robinson Jesús Tadeo	100,00%
PROMEDIO	93,08%.

Promedio de Valoración: 93,08%.

Con respecto a la Confiabilidad se estima que un instrumento de medición es confiable cuando permite determinar que el mismo, mide lo que el investigador quiere medir, y que, aplicado varias veces, replique el mismo resultado.

Hernández, (2007) indica que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

3.8 Procedimiento

- 1 Se seleccionó la muestra de estudio.
2. Se convocó a los sujetos seleccionados en el estudio.
3. Se aplicó loa instrumentos.
4. Se calificaron las pruebas según las escalas y baremos.

3.9 Tabulación

a) Escala de percepción de la inteligencia emocional

El instrumento escala de percepción de la inteligencia emocional, tiene por objetivo principal, describir el papel y la importancia del autoconocimiento, la motivación, la empatía, así como de las habilidades sociales, de los directores seleccionados en la muestra.

Consta de 53 items, divididos en cuatro dimensiones, las cuales se evalúan (3=casi siempre, 2=siempre, 1= veces, 0=nunca) respectivamente, teniendo como tabla de puntuación:

0 – 53 Inteligencia emocional baja

54 – 106 Inteligencia emocional media

107 – 159 Inteligencia emocional alta

b) Escala de gestión institucional

La presente escala tiene por finalidad la evaluación de la calidad de gestión que desarrolla el director en la institución educativa, siendo sus dimensiones: gestión pedagógica, institucional, comunitaria y administrativa.

La escala consta de 55 items, se evalúa (3=casi siempre, 2=siempre, 1= veces, 0=nunca).y con una tabla de valoración de:

0 – 40 Gestión institucional deficiente

41 – 80 Gestión institucional regular

81 – 120 Gestión institucional buena

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

El presente capítulo se centra en la presentación y análisis de los resultados obtenidos a través de los instrumentos relacionadas a los objetivos e hipótesis formulados, asimismo, se analiza y discute los resultados obtenidos relacionados con el marco teórico, argumentadas por los presupuestos teóricos, y correlacionadas con las variables de estudio.

El trabajo de campo se realizó con la aplicación de los instrumentos aplicados a los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018 que representan a la muestra.

Tabla 3

Edad de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha – 2018

Edades	f	%
29 – 38	5	10.87
39 – 48	15	32.61
49 – 56	26	56.52
$\Sigma=$	46	100

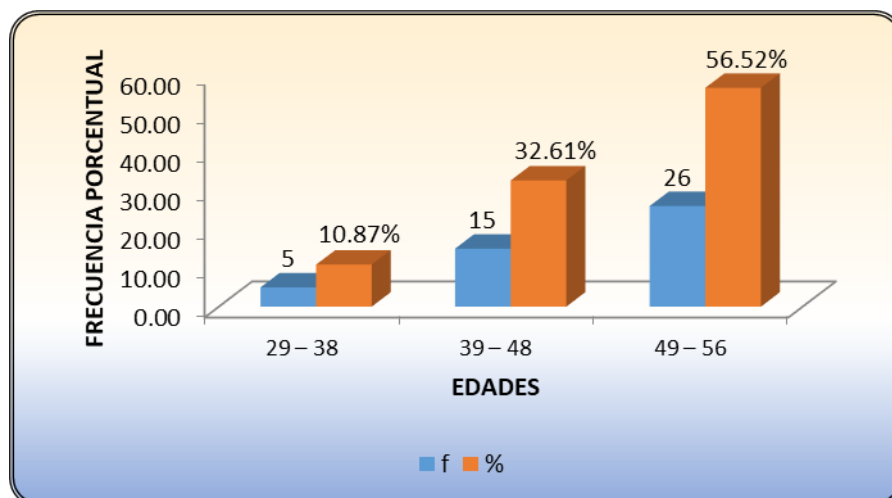
Fuente: Padrón de la UGEL Lauricocha 2018

Elaborado: Por el investigador

Figura 2

Edad de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha – 2018

INTERPRETACIÓN



En la tabla y figura sobre las edades de los sujetos que corresponden a la muestra, tal como se observa, 5 sujetos que corresponden al (10,87%) se encuentran entre las edades de (29-38), 15 sujetos que corresponden al (32,61%) se encuentran entre las edades de (39-48), y finalmente 26 sujetos que corresponden al (56,52%) se encuentran entre las edades (49-56) años, en conclusión, la mayoría de los sujetos de la muestra se encuentra entre las edades (49-56).

Tabla 4

Sexo de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha – 2018

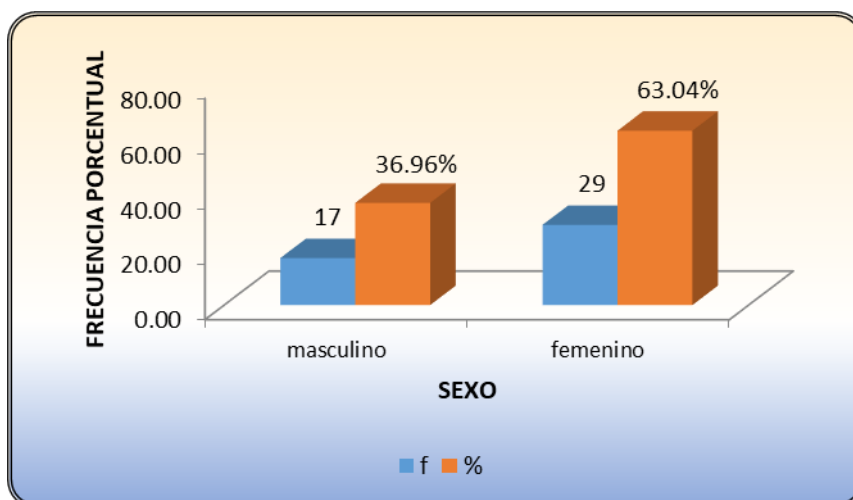
sexo	f	%
masculino	17	36.96
femenino	29	63.04
$\Sigma=$	46	100

Fuente: Padrón de la UGEL Lauricocha 2018

Elaborado: Por el investigador

Figura 2

Sexo de los directores de las instituciones educativas del distrito de Lauricocha – 2018



INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura sobre el de los sujetos que corresponden a la muestra, tal como se observa, 17 sujetos que corresponden al (36.96%) corresponde al sexo masculino, asimismo, 29 sujetos que corresponden al (63.04%) corresponde al sexo femenino, en conclusión, los sujetos de la muestra en su gran mayoría están conformado por directoras mujeres.

4.1.1 Análisis de los resultados de la variable inteligencia emocional

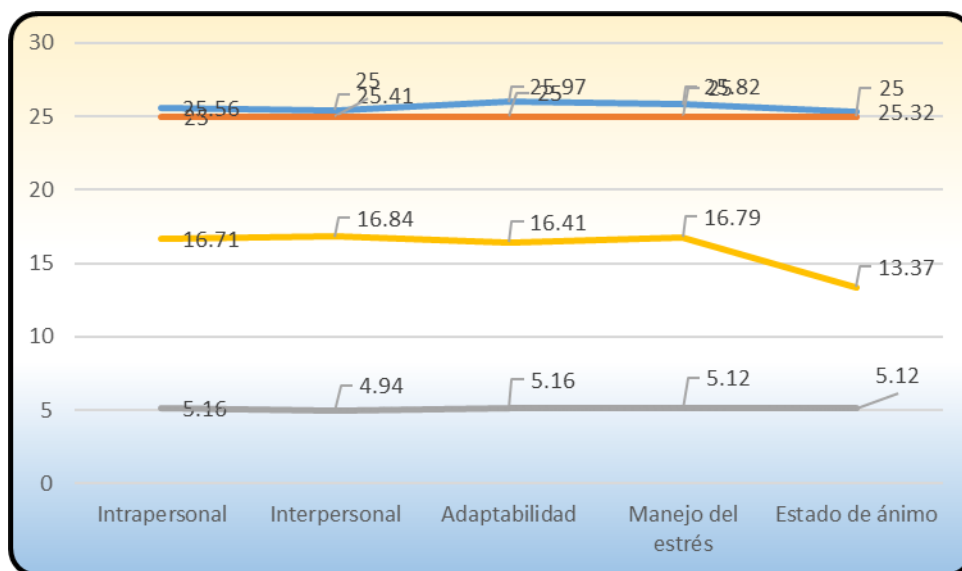
Tabla 4

Estadígrafos de las dimensiones de la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de la provincia de Lauricocha – 2018

Estadígrafos		Intrapersonal	Intrapersonal	Adaptabilidad	Manejo del estrés	Estado de ánimo
N	Válidos	46	46	46	46	46
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media aritmética		25.56	25.41	25.97	25.82	25.32
Moda		25	25	25	25	25
Desviación típica		5.16	4.94	5.16	5.12	5.12
Coeficiente de variabilidad		16.71	16.84	16.41	16.79	13.37

Figura 4

Estadígrafos de las dimensiones de la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de la provincia de Lauricocha – 2018



INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura se presentan los estadígrafos de los puntajes de las cinco dimensiones de la variable inteligencia emocional: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo administrados a la muestra de estudio de 46 directores de la provincia de Lauricocha, en la dimensión intrapersonal se observa una media aritmética de (25,56) en la dimensión interpersonal el (25,41) en la dimensión adaptabilidad (25,97) de igual forma en la dimensión manejo del estrés (25,82) y en la última dimensión estados de ánimo (25,32)

De igual forma el dato que más se repite es (25) considerado como la moda de las dimensiones de inteligencia emocional, lo mismo ocurre con la dispersión típica la menor dispersión de los puntajes se observa en la

dimensión intrapersonal (4,94). En las cuatro dimensiones restantes de la variable inteligencia emocional se observa que los puntajes son homogéneos, ya que el coeficiente de variabilidad es menor al 16,79%.

4.1.2 Análisis de los resultados de la variable gestión institucional

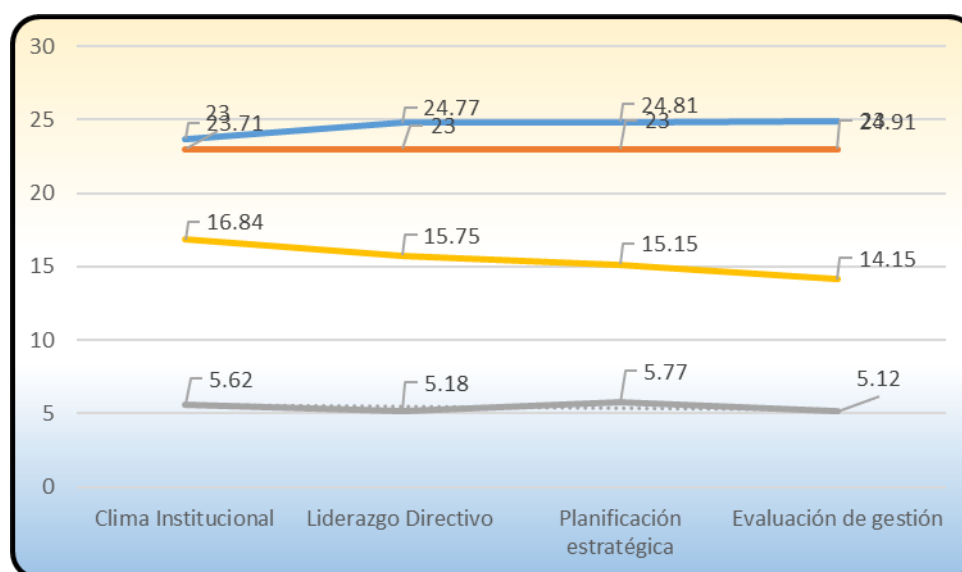
Tabla 4

Estadígrafos de las dimensiones de la variable gestión institucional de los directores de las instituciones educativas de la provincia de Lauricocha – 2018

Estadígrafos		Técnico Pedagógico	Clima Institucional	Liderazgo Directivo	Planificación estratégica	Evaluación de gestión
N	Válidos	46	46	46	46	46
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media aritmética		24.23	23.71	24.77	24.81	24.91
Moda		23	23	23	23	23
Desviación típica		5.44	5.62	5.18	5.77	5.12
Coeficiente de variabilidad		15.76	16.84	15.75	15.15	14.15

Figura 4

Estadígrafos de las dimensiones de la variable gestión institucional de los directores de las instituciones educativas de la provincia de Lauricocha – 2018



INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura se presentan los estadígrafos de los puntajes de las cinco dimensiones de la variable gestión institucional: técnico pedagógico, clima institucional, liderazgo directivo, planificación estratégica y evaluación de gestión de 46 directores de la provincia de Lauricocha, en la dimensión técnico pedagógico se observa una media aritmética de (24.23) en la dimensión clima institucional el (23.71) en la dimensión liderazgo directivo (24.77) de igual forma en la dimensión planificación estratégica (24.81) y en la última dimensión evaluación de gestión (24.91)

De igual forma el dato que más se repite es (23) considerado como la moda de las dimensiones de gestión institucional, lo mismo ocurre con la dispersión típica la menor dispersión de los puntajes se observa en la dimensión evaluación de gestión (5.12). En las cuatro dimensiones restantes de la variable gestión institucional se observa que los puntajes son homogéneos, ya que el coeficiente de variabilidad es menor al 4.15%.

4.1.3 Análisis de los resultados entre las dos variables

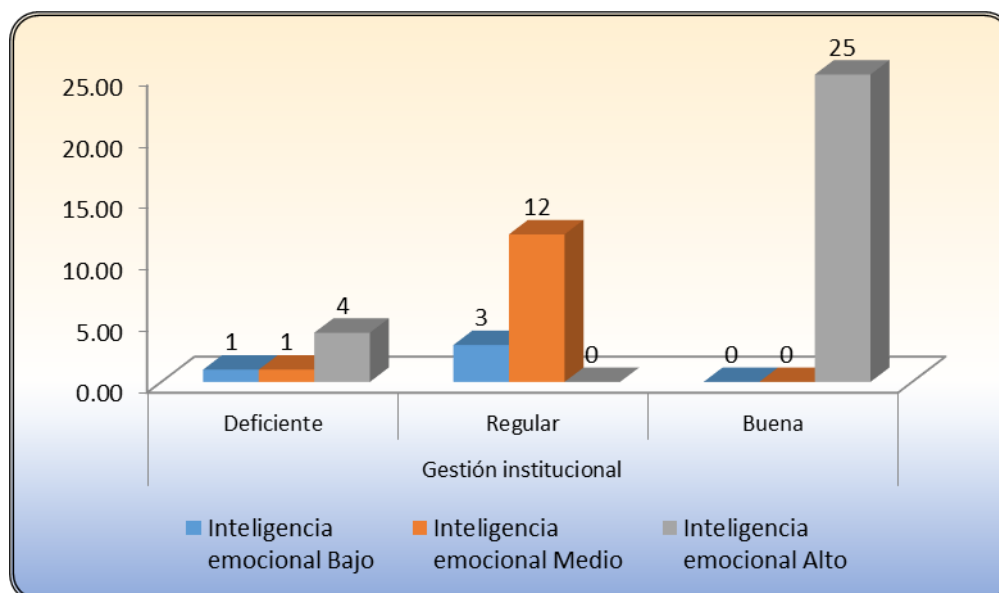
Tabla 4

Tabla de contingencia de los niveles de la inteligencia emocional y la gestión institucional de los directores de las instituciones educativas de la provincia de Lauricocha – 2018

Niveles		Gestión institucional			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Inteligencia emocional	Bajo	1	3	0	4
	Medio	1	12	0	13
	Alto	4	0	25	29
Total		6	15	25	46

Figura 4

Tabla de contingencia de los niveles de la inteligencia emocional y la gestión institucional de los directores de las instituciones educativas de la provincia de Lauricocha – 2018



INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura de contingencia se puede observar que la mayoría (29) directores de las instituciones educativas de la provincia de Lauricocha que corresponden a la muestra de estudio tienen un nivel alto de inteligencia emocional y un nivel bueno en la gestión institucional, representando el 73,33% de la muestra de investigación. Se observa también que 12 directores presentan un nivel medio en la inteligencia emocional y un nivel regular en la gestión institucional y representan el 26,67% de los directores entrevistados, el 3,33% de los directores tienen un nivel bajo en la inteligencia emocional y un nivel deficiente de gestión institucional.

4.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

El presente apartado presento el análisis inferencial y prueba de hipótesis de los resultados.

4.2.1 Prueba de hipótesis

Según el diseño de investigación y con el objeto de significancia y confiabilidad a los datos y otorgarle carácter científico, se determina la contrastación de la hipótesis planteada, de modo que sea generalizable, mediante la prueba de correlación de Pearson.

4.2.2 Contratación de la hipótesis

Tabla 11

*Coefficiente de correlación de Pearson**Inteligencia Emociona y gestión institucional*

Nº	x	y	x ²	y ²	x.y
1	29	32	812	1024	912
2	27	25	729	625	675
3	25	21	625	441	525
4	22	18	462	324	387
5	32	32	1024	1024	1024
6	25	25	625	625	625
7	25	21	613	441	520
8	24	18	552	324	423
9	31	32	977	1024	1000
10	31	25	930	625	763
11	27	21	702	441	557
12	22	18	462	324	387
13	27	32	702	1024	848
14	22	25	462	625	538
15	27	21	702	441	557
16	22	18	462	324	387
17	27	32	702	1024	848
18	22	25	462	625	538
19	27	21	702	441	557
20	25	32	625	1024	800
21	27	32	702	1024	848
22	27	25	716	625	669
23	25	21	613	441	520
24	29	25	812	625	713
25	25	24	600	576	588
26	25	29	625	841	725
27	22	25	462	625	538
28	32	32	1024	1024	1024
29	25	25	625	625	625
30	23	24	506	576	540
31	24	29	552	841	682
32	29	25	812	625	713
33	29	32	812	1024	912
34	27	32	702	1024	848
35	22	25	462	625	538
36	27	21	702	441	557
37	22	18	462	324	387
38	27	32	702	1024	848
39	25	25	638	625	631
40	27	21	702	441	557
41	26	18	650	324	459
42	27	32	702	1024	848
43	25	25	625	625	625
44	27	21	702	441	557
45	29	32	812	1024	912
46	23	25	529	625	575
Σ=	667	675	17254	18039	17435

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

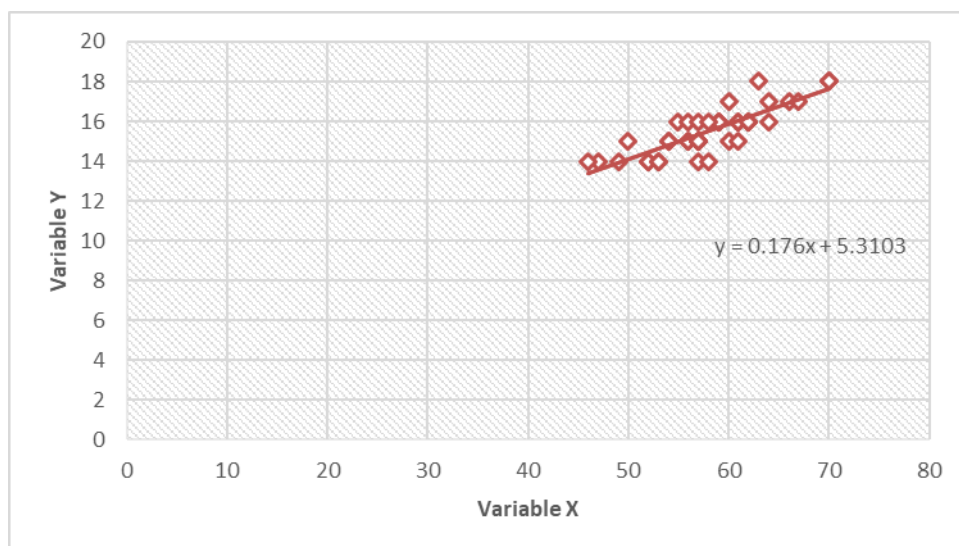
$$r = \frac{46(17435) - (667)(675)}{\sqrt{[46(17435) - (18039)^2][46(17254) - (667)^2]}}$$

$$r = .87$$

INTERPRETACIÓN

El coeficiente de correlación obtenido $r = 0,87$, indica una correlación positiva, lo que significa que la Inteligencia Emocional tiene relación positiva alta con la Gestión Institucional de los directores de las Instituciones Educativas de la Provincia de Lauricocha.

Diagrama de dispersión:



SIGNIFICACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

Hipótesis nula:

H₀: La inteligencia emocional no se relaciona directa, y significativamente con la gestión institucional de los directores de la provincia de Lauricocha 2018.

Hipótesis alterna:

H₁: La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con la gestión institucional de los directores de la provincia de Lauricocha 2018.

$$t = \frac{r - 0}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{N - 2}}}$$

Dónde:

t: t de student (estadígrafo para la significación del coeficiente de correlación).

r: Coeficiente de correlación de Pearson

N: Tamaño de la muestra

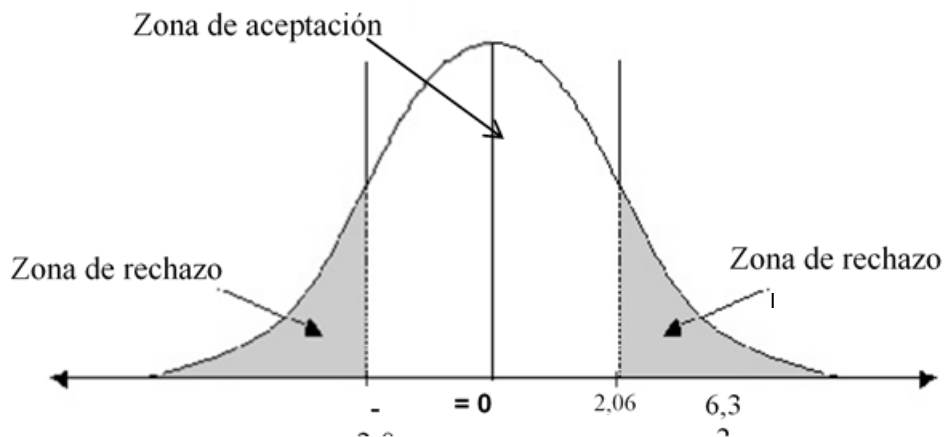
N-2: grados de libertad

$$r = 0,87$$

$$t = \frac{0,87 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (-0,87)^2}{46 - 2}}}$$

$$t = 6,32$$

Valor t crítico para el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ y $(46 - 2 = 44)$ grados de libertad es $\pm 2,06$



Por tanto:

Comparando los valores t hallada y crítica observamos que: $6,32$ es mayor que $2,06$. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, toda vez que se concluye que existe una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y la gestión institucional en los directores de la provincia de Lauricocha 2018.

4.3 Discusión de resultados

En este apartado del estudio se realiza la discusión de los resultados del presente estudio que permitirá triangular los datos obtenidos con las teorías pertinentes, teniendo en cuenta las unidades de análisis.

Con relación a los antecedentes de estudio corroboro el estudio realizado por Herrera, G. (2016). La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de san Martín, Región san Martín,

2016. (Tesis para optar el Grado de Magister en Administración). Universidad Peruana Unión. Lima Perú, en cuyas conclusiones asevera que existe una relación directa significativa ($t = 0.567^{**}$; $t < 0.00$) entre la inteligencia emocional y la calidad de servicio de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín; donde podemos determinar que a mayor inteligencia emocional mayor y mejor será la calidad de servicio que brinde el trabajador, asimismo, sostiene que finalmente, sostiene que las existe una relación directa significativa ($t = 0.483^{**}$; $t < 0.00$) entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín; donde podemos determinar que a mayor inteligencia emocional mejores serán las decisiones que tome el trabajador dentro y fuera de la Municipalidad. Lo que queda fundamentado que la inteligencia emocional es determinante para una gestión pública, al respecto: Peter Salovey y John Mayer definen la Inteligencia Emocional como: La habilidad para percibir, evaluar, comprender y expresar emociones, y la habilidad para regular estas emociones que promuevan el crecimiento intelectual y emocional". En otras palabras, la inteligencia emocional sirve para reconocer nuestros propios sentimientos y comprender sentimientos de las otras personas, lo cual contribuye a mejorar la calidad de vida personal como la colectiva. (Bolívar, 2005, p. 55), por lo tanto es muy importante el desarrollo adecuado de la inteligencia emocional para poder llevar a buen término ciertas iniciativas relacionadas con la mente, tales como control de calidad, desarrollo de las competencias fundamentales y aplicación de disciplinas correspondientes a la valoración.

Con relación al marco teórico, los resultados del presente estudio avalan las teorías de Goleman (1997, p. 56) donde sostiene que la inteligencia emocional personal está compuesta a su vez por una serie de competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con las personas de nuestro contexto. Esta inteligencia comprende componentes fundamentales cuando se aplica en el trabajo, la conciencia en uno mismo, que es la capacidad de reconocer y entender en uno mismo las propias fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto que éstos tienen sobre los demás y sobre el trabajo. Esta competencia se manifiesta en personas con habilidades para juzgarse a sí mismas de forma realista, que son conscientes de sus propias limitaciones y admiten con sinceridad sus errores, que son sensibles al aprendizaje y que poseen un alto grado de auto-confianza. Otro es la autorregulación llamado también el control de sí mismo, es la habilidad de controlar nuestras propias emociones e impulsos para adecuarlos a un objetivo, de responsabilizarse de los propios actos, de pensar antes de actuar y de evitar los juicios prematuros, la empatía, como otra habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar, y responder correctamente a sus reacciones emocionales y finalmente la Inteligencia Interpersonal, al igual que la anterior, esta inteligencia también está compuesta por otras competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con los demás, esta competencia ayudará a realizar una gestión institucional adecuada y de calidad en los directores.

Finalmente con relación a la hipótesis el presente afirma que la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión institucional de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha es directa y significativa, por los estadísticos siguientes: los valores “t” hallada de 6,32 es mayor que la “t” crítica 2,06. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula: La inteligencia emocional no se relaciona directa, menos significativamente con la gestión institucional de los directores de la provincia de Lauricocha 2018.

4.4 Aporte de la investigación

Los aportes que ofrece que presentamos a continuación como producto de este estudio, son: el primer lugar el desarrollo humano debe ser desarrollado en los primeras edades, promoviendo una salud mental adecuada y pertinente, tal es así los aportes de Goleman (1995), le otorga mayor énfasis al papel de las emociones en la vida personal y profesional, inexplorado y descuidado por la psicología científica; y muy descuidado en el campo de la gestión y administración del sector público y empresarial más importantes del país y del mundo debe corresponder a una acción de la inteligencia emocional para mejorar el futuro de las organizaciones públicas y coadyuvar en las necesidades del talento humano y la sociedad. Asimismo, en las Instituciones Educativas y entidades públicas existe una excesiva demostración y desinterés por el público usuario dejando de lado la buena actitud y el equilibrio emocional con miras a prestar un mejor servicio. Es más existe un clima laboral no propicio para el cambio actitudinal que aspira a mejorar la calidad de la educación en nuestro país. No se propicia el autocontrol la autorregulación del trabajo en equipo para mejorar

procesos, se labora con la premisa de primero “yo”, según “yo” y tercero “yo”, laborando sin el compromiso social menos institucional de la gestión para implementar procesos que redunden en beneficios colectivos para un desarrollo humano y por ende una mejor sociedad.

CONCLUSIONES

1. La inteligencia emocional se relaciona significativamente con la gestión institucional de los directores de las instituciones educativas de la provincia de Lauricocha, toda vez que los resultados así demuestran, tienen un nivel alto de inteligencia emocional y un nivel bueno en la gestión institucional, representando por el 73,33% de la muestra de investigación, también 12 directores presentan un nivel medio en la inteligencia emocional y un nivel regular en la gestión institucional y representan el 26,67% de los directores encuestados, el 3,33% de los directores tienen un nivel bajo en la inteligencia emocional y un nivel deficiente de gestión institucional.
2. En lo que respecta a la gestión institucional de los directores de las instituciones educativas de la provincia de Lauricocha, en la dimensión técnico pedagógico se observa una media aritmética de (24.23) en la dimensión clima institucional el (23.71) en la dimensión liderazgo directivo (24.77) de igual forma en la dimensión planificación estratégica (24.81) y en la última dimensión evaluación de gestión (24.91), lo que concluimos que, de las dimensiones de gestión institucional, (23) es la moda, estadígrafo relacionado con la dispersión típica tiene menor dispersión que los puntajes de la dimensión evaluación de gestión (5.12). En las cuatro dimensiones restantes de la variable gestión institucional se observa que los puntajes son homogéneos, ya que el coeficiente de variabilidad es menor al 4.15%.
3. Los resultados del presente estudio concluyen en relación de las dimensiones en estudio, la Inteligencia emocional es la capacidad de sentir, entender, controlar y modificar estados anímicos propios y ajenos. (Goleman, D, 1996), asimismo, se

hace necesaria la inteligencia emocional, para poder llevar a buen término ciertas iniciativas relacionadas con la mente, tales como control de calidad, desarrollo de las competencias fundamentales y aplicación de disciplinas correspondientes a la valoración, para ello se debe desarrollar las dimensiones: intrapersonal, intrapersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo. Los resultados del presente estudio nos demuestra que después de haber administrado el cuestionario de inteligencia emocional a la muestra de estudio de 46 directores, en la dimensión intrapersonal se observa una media aritmética de (25,56) en la dimensión intrapersonal el (25,41) en la dimensión adaptabilidad (25,97) de igual forma en la dimensión manejo del estrés (25,82) y en la última dimensión estados de ánimo (25,32), lo que queda demostrado que las dimensiones en estudio, se encuentran por debajo de promedio establecido.

RECOMENDACIONES

- a) Divulgar a través de diversos de comunicación artículos dirigidos a los directores, administradores de las instituciones educativas de todos los niveles educativos y demás programas de la región de Huánuco y del país la importancia de la inteligencia emocional en el desempeño de la gestión institucional.

- b) Promover capacitaciones en inteligencia emocional para los directores y funcionarios de las instituciones educativas de todos los niveles educativos y entidades públicas y privadas, mediante seminarios vivenciales sobre la necesidad de llevar, con inteligencia emocional una gestión de calidad controlando el manejo de las emociones, a la hora de tomar decisiones.

- c) Constituir y establecer equipos de investigación en la búsqueda de estrategias, métodos y técnicas de mejora de la calidad de gestión de las instituciones educativas de todos los niveles educativos de gestión pública para mejorar la educación con calidad compartida.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcántara, J (1999). *Teoría del aprendizaje*. Argentina: Magisterio
- Andersen. J. (2010). *Psicología del comportamiento*. México: Pearson.
- Bolívar, T. (2005). *El poder de la inteligencia*. España: McGrawHill
- Briones, G. (1992). *Investigación social y educación: Formación de docentes en investigación educativa*, Bogotá – Colombia: Convenio Andrés Bello
- Cabo, C. (2010). *Pensar y pensarse: un deber para mejorar la práctica*.
Universidad
- Carrasquilla, F. (2009). *Cuadernos interculturales, enero- julio/vol 3, número 004*.
Chile: Universidad de Valparaíso Viña del Mar.
- Evans. E. (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas. (Tesis para optar el Grado de Doctor en Psicología de la Educación y Desarrollo Humano) Universidad de Valencia. España.*
- Gardner, H. (1983). *Inteligencias Múltiples*. España: Paidós y Educación
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. España: Paidós Educación
- Goleman, D. (1999) *Inteligencia Emocional*. España McGraw Hill
- Guerrero, G. (2007), *Proyecto Educativo Institucional*, documento de trabajo
Perú: CIDE.
- Guerrero, G. (2007), *Proyecto Educativo Institucional*, documento de trabajo
Perú: CIDE.
- Gutiérrez; J. (2005). *La vida en la escuela*. Bogotá. Ayke

Hernández, R. Fernández, C. Baptista P. (2006). Metodología de la investigación. México DF: Mc Graw-Hill.

Hernández, S., Fernández, A. & Baptista, A. (2015). *Metodología de la Investigación*. 6a Ed. México: McGrawHill.

Herrera, G. (2016). La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de san Martín, Región san Martín, 2016. (Tesis para optar el Grado de Magister en Administración). Universidad Peruana Unión. Lima Perú.

INEI, (2015). Informe Agropecuario departamental de Huánuco. Perú: INEI

Matassini, H. (2012). Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública de la Perla – Callao. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Gestión Educativa). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú.

Ministerio De Educación (2011). *Orientaciones para el trabajo pedagógico* del área de Matemática. Perú: ICEF

Ministerio De Educación (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Lima. Perú

Mosley, R. (2005). *La experiencia y la práctica pedagógica*. México. Mc Graw Hill.

Nacional de Rosario, Argentina.

Okelis, J. (2011). Diagnóstico de inteligencia emocional en estudiantes de educación secundaria. (Tesis para optar el Grado de Maestría en Educación con Mención en Psicopedagogía). Universidad de Piura. Piura Perú.

Pallares, M. (1978). *Técnicas de grupos para educadores*. Madrid: ICCE.

Panta (2010). Gestión Pedagógico y Calidad del Servicio educativo en la Institución Educativa Felipe Huamán Poma de Ayala de Moyopampa-

- Chosica- 2009, (Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad Nacional de Educación. Lima Perú,
- Pradas, R. (2010). *El estudio del pensamiento del profesorado desde la perspectiva de la acción situada, en educación física escolar*. México: Girona.
- Ramírez, M. (1983). *Dinámica de grupos y animación sociocultural*. Madrid: Marsiega.
- Ruiz, M. (2009). La gestión institucional del IEAEY y su incidencia en la educación de jóvenes y adultos maya hablantes en contextos bilingües: Maya-Castellano. (Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación Intercultural Bilingüe). Universidad Mayor de San Simón. Cochabamba Bolivia
- Salovey, P. y Mayer, J. (1989). *Emotional Intelligence ducational Intelligence*. New York: base Book
- Salovey, P. y Mayer, J. (1989). *La inteligencia*, México: Ayque
- Schumpeter, J. (1935). *Análisis del cambio económico. Ensayos sobre el ciclo económico*. Ed. Fondo de cultura económica, México. Recuperado de: <http://eumed.net/cursecon/textos/schump-cambio.pdf>
- Tincopa, S. (2007) *Gestión de servicios*. Recuperado de http://r.search.yahoo.com/_ylt=A0LEVj6rqO9TgTQAAw.nfAx.;_ylu=X3oDMTByMG0.4
- Walabonzo, A. (2001). *El acto educativo*. Perú: UNE.
- Vásquez, E. (2007). *Psicología Educacional*. México: Trillas.
- Woolfolk, A. (2001). *Psicología Educativa*. México: Pearson.
- Wund. A. (1874). *Valor de la inteligencia emocional*. España: Riera

Yábar (2013). La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. (Tesis para optar el Grado de Magister en Educación con mención en Gestión Educativa) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.

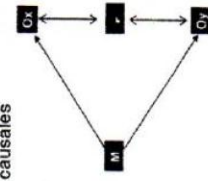
ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA
TITULO: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL DE DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE LAURICOCHA 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	NIVEL, DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN
<p>General ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la gestión institucional de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018?</p> <p>Específicos a) ¿Cómo se relaciona la adaptabilidad con la gestión pedagógica de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018? b) ¿Cómo se relaciona la inteligencia interpersonal con el clima institucional de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018? c) ¿Cómo se relaciona la inteligencia intrapersonal con el liderazgo directivo de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018? d) ¿Cómo se relaciona el manejo del estrés con la planificación estratégica de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018? e) ¿Cómo se relaciona el estado de ánimo con la evaluación de gestión de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018?</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión institucional de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018.</p> <p>Específicos a) Explicar cómo la adaptabilidad se relaciona con la gestión pedagógica de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018. b) Explicar cómo la inteligencia interpersonal se relaciona con el clima institucional de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018. c) Explicar cómo la inteligencia intrapersonal se relaciona con el liderazgo directivo de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018. d) Explicar cómo el manejo del estrés se relaciona con la planificación estratégica de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018. e) Explicar cómo el estado de ánimo se relaciona con la evaluación de gestión de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018.</p>	<p>General Existe una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y la gestión institucional de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018.</p> <p>Específicos H1 Existe una relación directa y significativa entre la adaptabilidad con la gestión pedagógica de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018. H2 Existe una relación directa y significativa entre la inteligencia interpersonal se relaciona con el clima institucional de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018. H3 Existe una relación directa y significativa entre la inteligencia intrapersonal se relaciona con el liderazgo directivo de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018. H4 Existe una relación directa y significativa entre el manejo del estrés se relaciona con la planificación estratégica de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018. H5 Existe una relación directa y significativa entre el estado de ánimo se relaciona con la evaluación de gestión de los directores de las instituciones educativas de la Provincia de Lauricocha 2018.</p>	<p>Variable X: INTELIGENCIA EMOCIONAL</p> <p>Dimensiones: a) Intrapersonal b) Interpersonal c) Adaptabilidad d) Manejo del estrés e) Estado de ánimo</p> <p>Variable Y: GESTIÓN INSTITUCIONAL</p> <p>Dimensiones: a) Técnico b) Pedagógico c) Liderazgo d) Directivo e) Evaluación de gestión</p>	<p>Población: La población en el presente estudio estará constituida por 91 directores de las instituciones educativas polidocentes, multigrado y unidocentes del distrito de Lauricocha. La característica principal de la población es que los directores se encuentran en su mayoría en condición de nombrados o encargados.</p> <p>Muestra: La muestra lo constituirá un máximo de 46 directores nombrados de las instituciones educativas polidocentes, multigrado y unidocentes del distrito de Lauricocha. Teniendo en cuenta que son grupos homogéneos no aleatorizados, haciendo uso del MUESTREO NO PROBABILÍSTICO.</p>	<p>Tipo y Nivel: El tipo de investigación al que pertenece el presente estudio es: • Por su naturaleza: Es de tipo sustantiva y nivel descriptivo. • Por su paradigma: Investigación cuantitativa, porque se usarán datos numéricos (Estadísticos) para la comprobación y veracidad del estudio. • Por su tiempo: Investigación de corte transversal, para realizar la medición de las variables, porque el estudio se elaborará en un periodo corto de tiempo. • Por su profundidad: Investigación correlacional, porque en el estudio se relacionará y se medirán las variables (X - Y).</p> <p>Diseño: El diseño de la investigación que corresponde el presente trabajo de investigación es el diseño transeccional correlacional causal que describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales</p>



ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente, informamos que la Ugel de Lauricocha autoriza realizar el estudio al personal de directores de las instituciones educativas de la jurisdicción de la Ugel Lauricocha, hacer uso de la información que a continuación se detalla, con el consentimiento de la institución, para el desarrollo de su tesis de grado de maestría de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, la cual se titula: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL DE DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE LAURICOCHA 2018.

La información que se recopilará en el Trabajo de Campo para posteriormente ser registrada en su Investigación con fines netamente pedagógicos.

Se expide la presente **CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**, ha solicitud del interesado (a), para los fines que estime conveniente.

Jesús 20 de octubre de 2018



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
U.E. 306/ EDUCACIÓN LAURICOCHA

Lic. Guillermo Fabián Barbito
DIRECTOR

ANEXO 3
INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Estimada Director(a)

El presente cuestionario es totalmente anónimo, tiene como objetivo identificar las acciones que se realizan en tu I.E. relacionados a la gestión institucional, le pido que sea lo más transparente posible de tal forma que nos permita identificar puntos a favor y en contra para plantearles algunas alternativas,

Gracias por su colaboración

ESCALA A USARSE EN EL PRESENTE

CUESTIONARIO ① -> Nunca.

① -> A veces

② -> Siempre

③ -> Casi siempre

Nº	ITEM	ESCALA			
		①	②	③	④
1	Tienes propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.	①	②	③	④
2	Generalmente en las reuniones de trabajo, tomas en cuenta las opiniones de los docentes.	①	②	③	④
3	Sugieres la participación de los educandos en la toma de decisiones.	①	②	③	④
4	Demuestras ser líder en tu Institución Educativa.	①	②	③	④
5	Como directivo lideras los cambios en el proceso educativo.	①	②	③	④
6	Respetas la democracia o prefieres tomar las decisiones sólo	①	②	③	④
7	En las reuniones de trabajo como equipo directivo, prefieres que los docentes aportan con ideas que favorecen la gestión institucional.	①	②	③	④
8	Los docentes y personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las diversas comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas.	①	②	③	④
9	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.	①	②	③	④
10	Prefieres iniciar con un diagnostico antes de planificar sus proyectos.	①	②	③	④
11	El personal de la I.E. tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la I.E.	①	②	③	④
12	El personal de la I.E. tiene claro lo que significa planificación estratégica	①	②	③	④
13	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y los padres de familia.	①	②	③	④
14	En la elaboración del Plan de Trabajo Anual participan todos de la comunidad educativa.	①	②	③	④
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.	①	②	③	④
16	Como directivo tienes bien claro los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la institución.	①	②	③	④
17	Como integrante del equipo directivo lideras el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	①	②	③	④
18	Priorizas la solución de problemas según su importancia o prefieres resolver según lista.	①	②	③	④

19	Los profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas y valores de la I.E.	①	①	②	③
20	Realizan evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	①	①	②	③
21	Como directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E.	①	①	②	③
22	Observas como integrante del equipo directivo, que los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.	①	①	②	③
23	Se promueve periódicamente la evaluación periódica de la gestión pedagógica.	①	①	②	③
24	Informas periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	①	①	②	③
25	Prefieres una autoevaluación antes que una evaluación de pares.	①	①	②	③
26	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	①	①	②	③
27	Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo.	①	①	②	③
28	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I.E.	①	①	②	③
29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.	①	①	②	③
30	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.	①	①	②	③
31	Existen conflictos entre los miembros de la I.E. que perjudican el trabajo educativo.	①	①	②	③
32	Convocas a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la I.E.	①	①	②	③
33	Ante intereses contrapuestos entre el director y la comunidad educativa, como director logras que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.	①	①	②	③
34	En el equipo directivo hay honestidad y transparencia en la entrega de cuentas.	①	①	②	③
35	Crees que estas comprometido como director con la formación en valores de los alumnos.	①	①	②	③
36	Para evitar discrepancias los directivos toleran la impuntualidad e incumplimientos de responsabilidades del personal.	①	①	②	③
37	El equipo directivo se preocupa por mantener la disciplina para favorecer el trabajo educativo.	①	①	②	③
38	Los docentes de la I.E. muestran actitudes de apertura al cambio.	①	①	②	③
39	Los docentes de la I.E. están capacitados y actualizados.	①	①	②	③
40	Apuestas por la actualización pedagógica de los docentes de la I.E.	①	①	②	③
41	El personal de apoyo está capacitado y actualizado.	①	①	②	③
42	El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función.	①	①	②	③
43	El personal de apoyo es eficiente en el cumplimiento de su función.	①	①	②	③
44	Los docentes elaboran su planificación anual oportuna y diversificada en función al PEI y el PCC.	①	①	②	③
45	Los docentes planifican sus unidades de aprendizaje articuladas con los planes y proyectos institucionales.	①	①	②	③

46	El docente elabora su sesión de clase con antelación y articulada con la unidad de aprendizaje.	①	①	②	③
47	El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de la clase.	①	①	②	③
48	Los alumnos conocen los objetivos de aprendizaje a través del syllabus	①	①	②	③
49	El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus alumnos.	①	①	②	③
50	El docente considera que los logros de aprendizaje de los alumnos son de calidad.	①	①	②	③
51	La educación impartida en la Institución Educativa responde a los intereses y necesidades del alumnado.	①	①	②	③
52	La educación impartida en la Institución Educativa cubre las expectativas de los padres de familia.	①	①	②	③
53	Los docentes estimulan la curiosidad y el interés de aprender en los alumnos.	①	①	②	③
54	Durante las clases los docentes prefieren avanzar la asignatura que promover la participación de los alumnos en el aprendizaje.	①	①	②	③
55	Los docentes aplican estrategias modernas, activas y motivadoras durante sus sesiones de clase.	①	①	②	③

ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

(Adaptada de la escala MINDS para inteligencias múltiples, de César Ruiz Alva, 2004).

Sexo: _____ Edad: _____ Tiempo de servicios: _____ años
 Estimado(a) director(a), por favor marque UNO de los números que está al lado de cada ítem, según su parecer.

SIGNIFICADO DE LOS NÚMEROS

- ⓪ -> Nunca.
- ① -> A veces
- ② -> Siempre
- ③ -> Casi siempre

N	ITEMS	ESCALAS			
		⓪	①	②	③
1	Es fácil decirle a la gente cómo me siento.	⓪	①	②	③
2	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.	⓪	①	②	③
3	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.	⓪	①	②	③
4	Puedo fácilmente describir mis sentimientos.	⓪	①	②	③
5	Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento.	⓪	①	②	③
6	Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.	⓪	①	②	③
7	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.	⓪	①	②	③
8	Me importa lo que les sucede a las personas.	⓪	①	②	③
9	Sé cómo se sienten las personas.	⓪	①	②	③
10	Soy capaz de respetar a los demás.	⓪	①	②	③
11	Tener amigos es importante.	⓪	①	②	③
12	Intento no herir los sentimientos de las personas.	⓪	①	②	③
13	Me agrada hacer cosas para los demás.	⓪	①	②	③
14	Hago amigos fácilmente.	⓪	①	②	③
15	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.	⓪	①	②	③
16	Me agradan mis amigos.	⓪	①	②	③
17	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.	⓪	①	②	③
18	Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.	⓪	①	②	③
19	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.	⓪	①	②	③
20	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas.	⓪	①	②	③
21	Puedo comprender preguntas difíciles.	⓪	①	②	③
22	No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.	⓪	①	②	③
23	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.	⓪	①	②	③
24	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.	⓪	①	②	③
25	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.	⓪	①	②	③
26	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.	⓪	①	②	③
27	Soy bueno (a) resolviendo problemas.	⓪	①	②	③
28	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido.	⓪	①	②	③
29	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.	⓪	①	②	③

30	Me es difícil controlar mi cólera.	①	①	②	③
31	Sé cómo mantenerme tranquilo.	①	①	②	③
32	Me molesto demasiado de cualquier cosa.	①	①	②	③
33	Peleo con la gente.	①	①	②	③
34	Tengo mal genio.	①	①	②	③
35	Me molesto fácilmente.	①	①	②	③
36	Demoro en molestarte.	①	①	②	③
37	Cuando estoy molesto con alguien, me siento molesto por mucho tiempo.	①	①	②	③
38	Para mí es difícil esperar mi turno.	①	①	②	③
39	Me disgusto fácilmente.	①	①	②	③
40	Cuando me molesto actúo sin pensar.	①	①	②	③
41	Me gusta divertirme.	①	①	②	③
42	Soy feliz.	①	①	②	③
43	Me siento seguro de mí mismo.	①	①	②	③
44	Pienso que las cosas que hago salen bien.	①	①	②	③
45	Espero lo mejor.	①	①	②	③
46	Me agrada sonreír.	①	①	②	③
47	Sé que las cosas saldrán bien.	①	①	②	③
48	Sé cómo divertirme.	①	①	②	③
49	No me siento muy feliz.	①	①	②	③
50	Me siento bien conmigo mismo.	①	①	②	③
51	Me siento feliz con la clase de persona que soy.	①	①	②	③
52	Me divierte las cosas que hago.	①	①	②	③
53	Me gusta mi cuerpo.	①	①	②	③

ANEXO 4

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS
INSTRUMENTOS POR JUECES O JUICIO DE
EXPERTOS**



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE JUECES HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA 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 una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	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 una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas 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 que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Hildegarde Mesías Vara Alvarado Grado/mención: Magister en Administración de la Educación

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Técnico Pedagógico Clima Institucional Liderazgo Directivo	1	3	3	3	4
	2	3	3	3	3
	3	3	3	3	3
	4	3	3	3	3
Planificación estratégica	5	3	3	3	4
	6	3	3	3	3
	7	3	3	3	3
Técnico Pedagógico Clima Institucional Liderazgo Directivo	8	3	3	3	3
	9	3	3	3	3
	10	3	3	3	3
Planificación estratégica	11	3	3	3	3
	12	3	3	3	3
	13	3	3	3	3
Técnico Pedagógico					

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (✓) NO ()

Mg. Hildegarde M. Vara Alvarado
Prof. de Matemática

Firma y Sello del juez.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Hildegardo Mesías Vara Alvarado

Grado/mención: Magister en Administración de la Educación

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Intrapersonal	1	3	3	3	3
	2	3	3	3	3
	3	3	3	3	3
	4	3	3	3	3
Interpersonal	5	3	3	3	3
	6	3	3	3	3
	7	3	3	3	3
	8	3	3	3	3
	9	3	3	3	3
	10	3	3	3	3
	11	3	3	3	3
	12	3	3	3	3
	13	3	3	3	3
	14	3	3	3	3
	15	3	3	3	3
	16	3	3	3	3
Adaptabilidad	17	3	2	3	3
	18	3	3	3	3
	19	3	3	3	3
	20	3	3	3	3
	21	3	3	3	3
	22	3	3	3	3
	23	3	3	3	3
	24	3	3	3	3



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

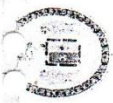

Mg. Hildegardo M. Yara Alvarado
Prof. de Matemática

Firma y Sello del juez.



VALIDACIÓN DE JUECES HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA 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 una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	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 una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas 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 que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Macedonio Magno Huacho Córdova Grado/mención: Magister en Administración de la Educación

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Técnico Pedagógico Clima Institucional Liderazgo Directivo	1	3	4	4	4
	2	3	4	4	4
	3	3	4	4	4
Planificación estratégica	4	3	4	4	4
	5	3	4	4	4
Técnico Pedagógico Clima Institucional Liderazgo Directivo	6	3	4	4	4
	7	3	4	4	4
	8	3	4	4	4
Planificación estratégica	9	3	4	4	4
	10	3	4	4	4
	11	3	4	4	4
Técnico Pedagógico	12	3	4	4	4
	13	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
D. E. SAN CRISTÓBAL HUACHO
Mg. Macedonio Magno Huacho Córdova
ESPECIALISTA DE EVALUACIÓN DE CALIDAD EDUCACIONAL

Firma y Sello del juez.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMITIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Macedonio Magno Huacho Córdova

Grado/mención: Magister en Administración de la Educación

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Intrapersonal	1	4	4	4	4
	2	4	4	4	4
	3	4	4	4	4
	4	4	4	4	4
	5	4	4	4	4
	6	4	4	4	4
	7	4	4	4	4
	8	4	4	4	4
	9	4	4	4	4
	10	4	4	4	4
Interpersonal	11	4	4	4	4
	12	4	4	4	4
	13	4	4	4	4
	14	4	4	4	4
	15	4	4	4	4
	16	4	4	4	4
	17	4	4	4	4
	18	4	4	4	4
	19	4	4	4	4
	20	4	4	4	4
Adaptabilidad	21	4	4	4	4
	22	4	4	4	4
	23	4	4	4	4
	24	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMITIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



	25	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	26	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	27	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	28	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	29	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	30	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	31	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	32	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	33	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	34	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	35	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	36	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	37	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	38	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	39	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	40	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	41	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	42	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	43	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	44	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	45	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	46	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	47	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	48	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	49	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	50	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	51	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	52	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Manejo del estrés

Estado de ánimo

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (✓) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
U.E. "SANTO DOMINGO" LA PAZ

Mg. Mercedes María Huacho Córdoba
ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA COMUNICACION

Firma y Sello del juez.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE JUECES HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA 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 una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	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 una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas 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 que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Ricardo Robinzon Jesus Tadeo **Grado/mención:** Magister en Administración de la Educación

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Técnico Pedagógico Clima Institucional Liderazgo Directivo	1	4	4	4	4
	2	4	4	4	4
	3	4	4	4	4
Planificación estratégica	4	4	4	4	4
	5	4	4	4	4
	6	4	4	4	4
Técnico Pedagógico Clima Institucional Liderazgo Directivo	7	4	4	4	4
	8	4	4	4	4
	9	4	4	4	4
Planificación estratégica	10	4	4	4	4
	11	4	4	4	4
	12	4	4	4	4
Técnico Pedagógico	13	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y Sello del juez.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Ricardo Robinzon Jesús Tadeo Grado/mención: Magister en Administración de la Educación

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Intrapersonal	1	4	4	4	4
	2	4	4	4	4
	3	4	4	4	4
	4	4	4	4	4
	5	4	4	4	4
	6	4	4	4	4
	7	4	4	4	4
	8	4	4	4	4
	9	4	4	4	4
	10	4	4	4	4
Interpersonal	11	4	4	4	4
	12	4	4	4	4
	13	4	4	4	4
	14	4	4	4	4
	15	4	4	4	4
	16	4	4	4	4
	17	4	4	4	4
	18	4	4	4	4
	19	4	4	4	4
	20	4	4	4	4
Adaptabilidad	21	4	4	4	4
	22	4	4	4	4
	23	4	4	4	4
	24	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



		25	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		26	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		27	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		28	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		29	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		30	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		31	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		32	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		33	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		34	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		35	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		36	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		37	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		38	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		39	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		40	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		41	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		42	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		43	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		44	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		45	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		46	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		47	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		48	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		49	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		50	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		51	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		52	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Manejo del estrés

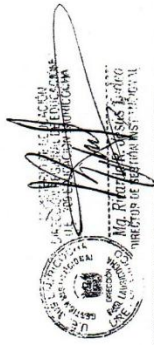
Estado de ánimo

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()


Mg. Rómulo Siles Llorco
DIRECTOR DE ESCUELA DE POSGRADO

Firma y Sello del juez.

NOTA BIOGRÁFICA

Marco Antonio Paredes Munguia, nació el 10 de julio de 1976 en el distrito de San Rafael, provincia de Ambo y región Huánuco, hijo de José Paredes Mejía y de María Magdalena Munguia Soto. Sus estudios de Inicial y primaria lo realizó en el Centro Educativo de Aplicación “Marcos Duran Martel”, estudios secundarios en el Colegio Nacional Industrial “Hermilio Valdizán”. Es licenciado en Educación, especialidad Educación Primaria, viene desempeñándose como especialista en educación en la UGEL Ambo, docente nombrado desde el año 2002 en la Institución Educativa N° 32171 “Señor de los Milagros” de Parcoy, distrito de Cayna, provincia de Ambo, docente capacitador en educación primaria PRONAFCAP 2007, Acompañante Pedagógico, año 2014 en la UGEL Ambo, director designado, años 2015 y 2016, en la Institución Educativa N° 33388 Luisa María Cuculiza Torre, distrito de Conchamarca, provincia de Ambo, Jefe del Área de Gestión Pedagógica años 2017 y 2018 de la UGEL Lauricocha. Estudios concluidos de Segunda Especialidad en Andragogía.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 514760 - Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **13:00h**, del día **jueves 24 DE OCTUBRE DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Arturo LUCAS CABELLO	Presidente
Dra. Danitza MALPARTIDA GARAY	Secretaria
Dr. Pio TRUJILLO ATAPOMA	Vocal

Asesora de tesis: Mg. Vitaliana VEGA DE CRISPIN (Resolución N° 02808-2018-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Investigación y Docencia Superior, Don, Marco Antonio PAREDES MUNGUIA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL DE DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE LAURICOCHA 2018".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las **observaciones** siguientes:

.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Quince (15)
Equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADO
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:34 horas del 24 de octubre de 2019.


SECRETARIA
DNI N° 22518652


PRESIDENTE
DNI N° 22490417


VOCAL
DNI N° 27437324

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0518-2019-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: Paredes Munguia Marco Antonio

DNI: 22512450 Correo Electrónico: mapamun125@gmail.com

Teléfonos: casa _____ Celular 979550426 Oficina _____

2. IDENTIFICACIÓN DE TESIS

POSTGRADO
MAESTRÍA: <u>En Educación</u>
MENTIÓN: <u>Investigación y Docencia Superior</u>

Grado Académico Obtenido:

Maestro en Investigación y Docencia Superior

Título de la Tesis

"Inteligencia Emocional y Gestión Institucional de Directores de las Instituciones Educativas de la Provincia de Luján"

Tipo de acceso que autoriza (n) el (los) autor (es)

Marca "x"	Categoría de acceso	Descripción del acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	Público	Es público y accesible al documento de texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	Restringido	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo.

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorización o autorizamos telefónicamente de manera gratuita al Repositorio Institucional - UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal web repositorio.unheval.edu.pe. un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o gravarla, siempre en cuando se respete la autoridad y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que eligió este tipo de acceso.

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido.

1 año 2 años 3 años 4 años

Luego del periodo señalado por ustedes (es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.



Firma del Autor