



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA
INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL
DISTRITO DE CHECCA CUSCO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:
YESSICA CCOPA RIVERA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN**
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA
INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL
DISTRITO DE CHECCA CUSCO 2023

TESIS PRESENTADA POR:
YESSICA CCOPA RIVERA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO

:

Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

MIEMBRO DEL JURADO

:

Dr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS

:

Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 358-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 14 de octubre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-010732, presentado por el (la) Bachiller **CCOPA RIVERA YESSICA**, con número de DNI, **46125286**, asignado (a) con código de matrícula **1610700205**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Sicuani.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **CCOPA RIVERA YESSICA**, con número de DNI, **46125286**, asignado (a) con código de matrícula **1610700205**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE CHECCA CUSCO 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 09 de julio del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE CHECCA CUSCO 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **CCOPA RIVERA YESSICA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Miembro del Jurado	:	Dr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor de Tesis	:	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Jueves 17 de octubre del 2024
Hora	:	04:00 p.m.
Lugar	:	Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron después a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.


 ESCUELA DE POSGRADO
 Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
 DIRECTOR

Cx (Aviso EPG) (2)
 Inmediato (2)
 Diego (2)
 Juvenal (2)
 Alvaro (2)
 Expediente (2)
 WWC/ma



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 0389 - 2024 - USA-EPG/UANCV

Juliaca, 02 de mayo del 2024.

VISTOS:

El expediente N° 04907, de fecha 12 de abril del 2024, presentado por el (la) Bach. YESSICA CCOPA RIVERA con DNI N° 46125286, código de matrícula 1610700205, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE CHECCA CUSCO 2023** línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Sicuani.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art. 60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de Investigación.

Que, mediante oficio circular N° 0217-2024-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 25 de marzo del 2024, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI GARI
Primer Miembro : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro : Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor : Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Que, con registro N° 003705, de fecha 12 de abril del 2024, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE CHECCA CUSCO 2023** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario.

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE CHECCA CUSCO 2023** para obtener el grado académico de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo, Vicerectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Gari
DIRECTOR (a)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN (01)
ARCHIVO EPS-2024-001
INTERESADO (01)
UANCVR



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE CHECCA CUSCO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1%

www.slideshare.net



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO DE LA TESIS	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE CHECCA CUSCO 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	YESSICA CCOPA RIVERA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46125286
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-3607-4015
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750



Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Cusco Provincia: Canas Distrito: Checca Coordenadas Latitud: 14°28'35.5"S Longitud: 71°23'47.0"W</p> <p>URL Maps https://tinyurl.com/257qr2hx</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	21 de diciembre 2023 – 17 octubre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html Librería	<p>Ciencias de la Educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación General (incluye capacitación y pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
 Y ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
 DIRECTOR
 DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Yessica Copa Rivera identificado con DNI
Nro. 46125286 en mi condición de egresado de:

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

Maestría en Educación

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

"Gestión administrativa y su relación con la inteligencia emocional en docentes de las instituciones Educativas Primarias del distrito de checca Cusco 2023"

Asesorado por: Mgtr. Percy Gonzalo Puma Puma

Es un tema original.

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

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

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

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 5 de noviembre del 2024


FIRMA DEL ASESOR


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

Estoy profundamente agradecido con Dios por haberme guiado a lo largo de mi vida, por ser mi fortaleza y mi salvaguarda en los momentos más difíciles.

A mis queridos padres, cuyo amor incondicional, apoyo constante y sabios consejos han sido mi mayor inspiración. Gracias por enseñarme la importancia del esfuerzo, la perseverancia y la humildad. Este logro es tanto de ustedes como mío.



AGRADECIMIENTO

A mi estimada Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, agradezco por proporcionarme una formación profesional de alta calidad.

Al asesor de tesis Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA, quien con su ayuda a sido posible culminar de manera satisfactoria la investigación.



ÍNDICE

DEDICATORIA..... *iii*

AGRADECIMIENTO..... *iv*

ÍNDICE DE TABLAS *viii*

ÍNDICE DE FIGURAS *ix*

RESUMEN *x*

ABSTRACT *xi*

INTRODUCCIÓN *xii*

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 3

1.2.1. Problema general 3

1.2.2. Problemas específicos 3

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 4

1.3.1. Justificación teórica..... 4

1.3.2. Justificación práctica..... 4

1.3.3. Justificación metodológica 5

1.4. OBJETIVOS 5

1.4.1. Objetivo general..... 5

1.4.2. Objetivos específicos 6

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN 6

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN 7

1.7. HIPÓTESIS 8



1.7.1. Hipótesis general 8

1.7.2. Hipótesis específicas 8

1.8. VARIABLES E INDICADORES 9

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO 12

2.1.1. A nivel internacional 12

2.1.2. A nivel nacional 14

2.1.3. A nivel local 16

2.2. BASES TEÓRICAS 18

2.3. MARCO CONCEPTUAL 46

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 48

3.2. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN 48

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 49

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 49

3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 49

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA 50

3.6.1. Población 50

3.6.2. Muestra 51

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN 52

3.7.1. Técnicas de investigación 52

3.7.2. Instrumentos de investigación 52



3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	53
3.8.1. Validez de los instrumentos.....	53
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos.....	53
3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	54

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	56
4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	73
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	88
<i>CONCLUSIONES</i>	93
<i>RECOMENDACIONES</i>	95
REFERENCIAS.....	97
ANEXOS	101
<i>ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA</i>	102
<i>ANEXO 2: INSTRUMENTOS</i>	103
<i>ANEXO 3: MATRIZ DE BASE DE DATOS</i>	107
<i>ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS</i>	113



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Rango de confiabilidad.....	53
Tabla 2 Fiabilidad para la variable gestión administrativa.....	54
Tabla 3 Fiabilidad para la variable inteligencia emocional	54
Tabla 4 Planificación.....	57
Tabla 5 <i>Organización</i>	62
Tabla 6 <i>Dirección</i>	65
Tabla 7 <i>Control</i>	68
Tabla 8 <i>Inteligencia emocional</i>	71
Tabla 9 <i>Pruebas de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov</i>	74
Tabla 10 Nivel de correlación.....	76
Tabla 11 Correlación entre planificación con la inteligencia emocional	77
Tabla 12 Correlación entre organización con la inteligencia emocional.....	79
Tabla 13 Correlación entre la dirección con la inteligencia emocional.....	81
Tabla 14 Correlación entre el control y la inteligencia emocional	83
Tabla 15 Correlación entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional	85



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Los objetivos institucionales están claramente definidos.	57
Figura 2 Se realizan planes anuales para alcanzar los objetivos educativos.	58
Figura 3 La planificación incluye la participación de todos los docentes.	58
Figura 4 <i>Los recursos necesarios para cumplir con los planes.</i>	59
Figura 5 Los planes educativos se revisan y actualizan regularmente.	59



RESUMEN

El objetivo del estudio fue, determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la inteligencia emocional en docentes de las instituciones educativas primarias del distrito de Checca Cusco 2023. **Metodología**, el estudio tiene un diseño no experimental, método hipotético deductivo, de tipo básica, el nivel correlacional. La muestra lo constituye 95 docentes; siendo la técnica la encuesta. **Los resultados** reflejan que, el 39% de los docentes está de acuerdo en que los objetivos institucionales están claramente definidos, mientras que solo un 9% está muy en desacuerdo. El 62% de los docentes está en desacuerdo con que los recursos necesarios para cumplir con los planes educativos estén identificados y asignados adecuadamente, y solo un 5% está de acuerdo. El 56% de los encuestados está de acuerdo en que existe una estructura organizativa que facilita el logro de los objetivos, lo cual es un aspecto positivo. El 67% de los encuestados está en desacuerdo con que los recursos humanos y materiales están distribuidos de manera eficiente, mientras que solo un 7% está de acuerdo. **Conclusión**, en el estudio se determinó que existe relación entre las variables gestión administrativa y la inteligencia emocional, basándose en el análisis estadístico de Pearson donde el coeficiente de correlación tiene el valor de 0.742 siendo positiva fuerte, su significancia es $p = 0.003$ mostrando que p es menor a 0.05 afirmándose que la correlación es positiva fuerte. Es decir, la asociación de las variables significa que cuanto mejor es la gestión administrativa mayor será la inteligencia emocional en los docentes.

Palabras claves. Inteligencia emocional, gestión, autorregulación, enseñanza.



ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship that exists between administrative management and emotional intelligence in teachers of primary educational institutions in the district of Checca Cusco 2023. Methodology, the study has a non-experimental design, hypothetical deductive method, basic type, the correlational level. The sample consists of 95 teachers; the technique being the survey. The results reflect that 39% of teachers agree that institutional objectives are clearly defined, while only 9% strongly disagree. 62% of teachers disagree that the resources necessary to comply with educational plans are identified and allocated appropriately, and only 5% agree. 56% of respondents agree that there is an organizational structure that facilitates the achievement of objectives, which is a positive aspect. 67% of respondents disagree that human and material resources are distributed efficiently, while only 7% agree. Conclusion, in the study it was determined that there is a relationship between the administrative management variables and emotional intelligence, based on Pearson's statistical analysis where the correlation coefficient has the value of 0.742, being directly positive, its significance is $p= 0.003$ showing that p is less than 0.05, stating that the correlation is considerable positive. That is, the association of the variables means that the better the administrative management, the greater the emotional intelligence in teachers.

Keywords. Emotional intelligence, management, self-regulation, teaching.



INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa en el ámbito educativo ha sido un tema de gran interés y estudio a nivel mundial debido a su impacto directo en la calidad educativa y en el bienestar de los docentes y estudiantes. Según la UNESCO (2021), una gestión administrativa efectiva es fundamental para el desarrollo de sistemas educativos robustos que puedan responder adecuadamente a los desafíos contemporáneos. En muchos países, la relación entre las variables analizadas, se ha investigado como un factor clave que influye en la satisfacción laboral, el rendimiento docente y el clima escolar. Estudios internacionales han demostrado que los docentes con alta inteligencia emocional tienden a manejar mejor el estrés, a comunicarse más eficazmente y a fomentar un ambiente de aprendizaje positivo.

En Perú, la calidad educativa, es una prioridad estratégica nacional, y la gestión administrativa de las instituciones educativas juega un papel crucial en este contexto. Según el MINEDU (2020), la eficiencia administrativa y la competencia emocional de los docentes son elementos esenciales para el éxito de las políticas educativas y la implementación de reformas. La investigación en el país ha subrayado la importancia de desarrollar capacidades administrativas en los directivos y promover el desarrollo emocional de los docentes como una manera de mejorar el ambiente escolar y los resultados académicos. Sin embargo, se ha observado que muchas instituciones educativas enfrentan desafíos significativos en la implementación de prácticas administrativas eficaces y en el apoyo al desarrollo emocional de sus docentes.

En el distrito de Checca, Cusco, las IEP reflejan muchas de las dinámicas



observadas a nivel nacional e internacional, pero también presentan características y desafíos únicos. En este contexto, la relación entre las variables, es especialmente relevante debido a las particularidades culturales y socioeconómicas de la región. Los docentes en Checca a menudo enfrentan condiciones de trabajo difíciles, incluyendo recursos limitados y una gran diversidad de necesidades estudiantiles, lo que hace que la gestión efectiva y el apoyo emocional sean aún más críticos. Estudiar esta relación en el contexto local no solo proporciona insights valiosos para mejorar las prácticas administrativas y el desarrollo profesional de los docentes en Checca, sino que también puede ofrecer lecciones aplicables a otras regiones similares en Perú y más allá. El estudio, se enfoca sobre la relación entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional. A través de un análisis a nivel internacional, nacional y local, se busca entender cómo estas dos variables interactúan y afectan el desempeño docente y los resultados educativos. La investigación pretende aportar a la mejora de la gestión educativa y al bienestar emocional de los docentes, contribuyendo así a una educación de calidad en la región y estableciendo bases para futuras investigaciones y políticas educativas.

La presente investigación comprende los capítulos distribuidos en: CAPÍTULO I. Los aspectos generales de la investigación. CAPÍTULO II. Se desarrollo la parte del marco teórico. CAPÍTULO III. En esta sección se refiere a la metodología; aplicándose de manera sucinta el tipo de investigación, el nivel y los métodos aplicados en el estudio. Además, de las técnicas e instrumentos. CAPÍTULO IV. Se refiere a los resultados y la discusión; donde se contrasta con los hallazgos de los antecedentes de estudio. Culminando la investigación con sus conclusiones y recomendaciones.



CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La gestión administrativa en el ámbito educativo es un factor crucial que influye en la efectividad de las instituciones educativas. A nivel internacional, diversas investigaciones han señalado que una administración eficiente, basada en la adecuada planificación, organización, dirección y control, tiene un impacto significativo en la calidad educativa y en el rendimiento académico de los estudiantes. Sin embargo, para que estas funciones administrativas se realicen de manera óptima, es esencial que los docentes cuenten con inteligencia emocional.

La inteligencia emocional, que incluye habilidades como el autoconocimiento, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales, permite a los docentes manejar adecuadamente sus emociones y establecer relaciones positivas en el entorno escolar. En varios países, se ha observado que la falta de integración de la inteligencia emocional en la gestión administrativa educativa puede generar ambientes de trabajo poco colaborativos y afectar el desempeño docente. Por lo tanto,



existe una necesidad urgente de investigar cómo las estrategias de gestión administrativa pueden fomentar y apoyar el desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes para mejorar los resultados educativos.

En el contexto peruano, la gestión administrativa en las instituciones educativas enfrenta diversos desafíos, especialmente en áreas rurales, donde la falta de recursos y la limitada formación en gestión dificultan una planificación, organización, dirección y control adecuados. Las instituciones educativas primarias en Perú, en su mayoría, carecen de una gestión efectiva que promueva el desarrollo de las capacidades emocionales de los docentes, lo que se refleja en una disminución de la calidad educativa. Además, la inteligencia emocional de los docentes es un aspecto que no ha sido priorizado dentro de la formación continua, lo que limita su capacidad para manejar situaciones de estrés, conflictos interpersonales y la motivación en el aula. Es fundamental explorar cómo la gestión administrativa puede destacar positivamente en la inteligencia emocional de los docentes, promoviendo un entorno laboral más saludable y una mejor experiencia de aprendizaje para los estudiantes.

En el distrito de Checca, Cusco, las instituciones educativas primarias se enfrentan a retos significativos en cuanto a la gestión administrativa. La falta de una adecuada planificación, organización, dirección y control por parte de las autoridades educativas ha generado problemas de coordinación y eficiencia en la enseñanza. Además, se ha observado que los docentes carecen de un desarrollo adecuado de su inteligencia emocional, lo que les dificulta enfrentar las demandas emocionales de su trabajo, como el manejo del estrés y la relación con estudiantes y colegas.



Este contexto desfavorable puede afectar directamente el desempeño docente y, por ende, los resultados educativos de los estudiantes. Por lo tanto, resulta necesario investigar cómo la mejora en la gestión administrativa puede contribuir a fortalecer la inteligencia emocional de los docentes, con el objetivo de crear un ambiente educativo más propicio para el aprendizaje.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y la inteligencia emocional en docentes de las instituciones educativas primarias del distrito de Checca Cusco 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Qué relación existe entre la planificación de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes?

PE2. ¿Qué relación existe entre la organización de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes?

PE3. ¿Qué relación existe entre la dirección de la gestión administrativa y la inteligencia emocional en los docentes?

PE4. ¿Qué relación existe entre el control de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes?



1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Justificación teórica

En los últimos años, la importancia de la gestión administrativa y la inteligencia emocional ha crecido notablemente dentro del sector educativo. La gestión administrativa se centra en la planificación estratégica, la organización, el liderazgo y la supervisión de los recursos en un entorno educativo. Mientras que, la inteligencia emocional se refiere a la capacidad de identificar, comprender y manejar hábilmente tanto las emociones personales como las de los demás.

Una gran cantidad de investigaciones teóricas subraya el papel fundamental de la gestión administrativa para mejorar el rendimiento escolar, dar forma al clima organizacional y aumentar la satisfacción laboral de los docentes. mientras que, la inteligencia emocional se ha asociado con el bienestar emocional de los individuos, el desarrollo de conexiones interpersonales constructivas y los logros académicos.

La integración de estos dos campos de estudio dentro de la educación primaria proporciona una base teórica sólida para comprender los efectos de la gestión administrativa en el cultivo de la inteligencia emocional de los docentes y, posteriormente, la influencia que esta tiene en la calidad educativa. del proceso de aprendizaje y formación de los estudiantes.

1.3.2. Justificación práctica

La relevancia radica en la necesidad de mejorar la calidad educativa en el Distrito de Checca, UGEL Canchis, y en todas las instituciones educativas primarias



en general. Una gestión administrativa efectiva puede contribuir significativamente a la optimización de recursos, la resolución de conflictos y la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.

Por otro lado, el desarrollo de la IE en los docentes puede tener un impacto positivo en la motivación, el compromiso y la relación con los estudiantes, lo cual es fundamental para fomentar un clima escolar favorable y mejorar los resultados académicos.

Identificar la asociación entre las variables, en los docentes permitirá implementar estrategias específicas de desarrollo profesional que promuevan el crecimiento personal y profesional de los educadores, así como la mejora continua de las prácticas educativas en las instituciones primarias del distrito.

1.3.3. Justificación metodológica

Esta investigación empleará una metodología cuantitativa. Se empleó técnicas como encuestas para recopilar información sobre las opiniones de los profesores relacionados a las variables indicadas. El análisis cuantitativo descubrirá patrones y tendencias en los datos recopilados. Esta metodología garantizó la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos, así como su aplicabilidad en el contexto educativo específico de la investigación.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la inteligencia



emocional en docentes de las instituciones educativas primarias del distrito de Checca Cusco 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer la relación que existe entre la planificación de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes.

OE2. Identificar la relación que existe entre la organización de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes.

OE3. Determinar la relación que existe entre la dirección de la gestión administrativa y la inteligencia emocional en los docentes.

OE4. Establecer la relación que existe entre el control de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes.

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Importancia de la investigación

La presente investigación sobre la gestión administrativa y su relación con la inteligencia emocional en docentes de las instituciones educativas primarias del distrito de Checca, Cusco 2023, es de suma relevancia debido a su enfoque en dos pilares fundamentales para el éxito educativo: la gestión administrativa y la inteligencia emocional. La gestión administrativa eficaz en una institución educativa se asocia directamente en las habilidades sociales y en las condiciones de enseñanza, lo que impacta en la motivación y el desempeño de los docentes. Asimismo, la inteligencia



emocional juega un papel crucial en la capacidad de los docentes para manejar situaciones de estrés, interactuar efectivamente con estudiantes y colegas, y fomentar un ambiente de aprendizaje positivo.

1.5.2. Alcance de la investigación

Este estudio tiene como alcance proporcionar información valiosa sobre cómo las prácticas administrativas destacan en el bienestar emocional de los docentes, lo cual repercute en su desempeño profesional y, por ende, en la calidad educativa ofrecida. Los resultados de la investigación pueden servir como base para diseñar estrategias de intervención orientadas a mejorar la gestión administrativa en las instituciones educativas, fortaleciendo el manejo emocional de los docentes y promoviendo un entorno educativo más favorable tanto para educadores como para estudiantes.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Limitaciones:

Entre las principales limitaciones de la investigación se encuentran factores externos que se asocian a los resultados, como el acceso limitado a los docentes durante el tiempo de recolección de datos debido a sus responsabilidades laborales para aportar información sobre la gestión administrativa. Adicionalmente, la falta de recursos tecnológicos o logísticos en algunas instituciones educativas rurales del distrito de Checca limitaron el acceso a herramientas más avanzadas para medir con precisión aspectos relacionados con la inteligencia emocional.



1.6.2. Delimitaciones

Esta investigación se delimita a los docentes de instituciones educativas primarias del distrito de Checca, Cusco, durante el año 2023. El estudio se centra específicamente en la relación entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes, por lo que no abarco otros factores externos que puedan influir en el desempeño docente, como la infraestructura educativa, la calidad de los recursos didácticos o la participación de padres de familia. La investigación se enfocó únicamente en el contexto educativo de nivel primario, dejando de lado otros niveles educativos como el inicial o secundario.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

HG. Existe una relación positiva significativa entre gestión administrativa y la inteligencia emocional en los docentes de las instituciones educativas primarias del distrito de Checca Cusco 2023.

1.7.2. Hipótesis específicas

HE1. Existe relación positiva significativa entre la planificación de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes.

HE2. Existe relación positiva significativa entre la organización de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes.

HE3. Existe relación positiva significativa entre la dirección de la gestión administrativa



y la inteligencia emocional en los docentes.

HE4. Existe relación positiva significativa entre el control de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes.

1.8. VARIABLES E INDICADORES

Variable 1: Gestión Administrativa.

Variable 2: Inteligencia emocional.

1.8.1 Conceptualización de variables

Variable 1: Gestión Administrativa

Definición conceptual: La gestión administrativa en el ámbito educativo se refiere al conjunto de procesos, decisiones y acciones que permiten la organización, planificación, dirección y control de los recursos y actividades dentro de una institución educativa, con el fin de alcanzar los objetivos pedagógicos y administrativos. Implica la gestión eficiente del personal docente, el manejo adecuado de los recursos financieros y materiales, y la creación de un clima organizacional favorable para el desarrollo del proceso educativo.

Definición operacional: Para efectos de esta investigación, la gestión administrativa se midió a través de cuestionarios aplicados a los docentes de las instituciones educativas primarias del distrito de Checca. El cuestionario evaluará dimensiones como la planificación, organización, dirección y control. Cada una de estas dimensiones será puntuada en una escala de Likert, permitiendo identificar la percepción de los docentes



sobre la calidad de la gestión administrativa en sus respectivas instituciones.

Variable 2: Inteligencia emocional

Definición conceptual: La inteligencia emocional es la capacidad de las personas para reconocer, comprender y manejar sus propias emociones, así como para identificar y relacionarse efectivamente con las emociones de los demás. En el contexto educativo, la inteligencia emocional de los docentes es esencial para crear un ambiente de aprendizaje positivo, resolver conflictos, mantener una comunicación efectiva y gestionar el estrés en el aula.

Definición operacional: En esta investigación, la inteligencia emocional se medirá mediante un cuestionario estandarizado que evalúa cinco dimensiones: autoconciencia emocional, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Los docentes de las instituciones educativas primarias del distrito de Checca completarán el cuestionario, donde cada dimensión será valorada en una escala de Likert. Los resultados permitirán identificar como la inteligencia emocional de los docentes y su relación con la gestión administrativa en sus instituciones:

- Autoconciencia
- Autorregulación
- Motivación
- Empatía
- Habilidades sociales



1.8.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 GESTION ADMINISTRATIVA	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos institucionales. Planes anuales Participación de docentes Recursos y planes asignados Planes educativos. 	1,2,3,4,5	
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidades definidas Estructura organizativa Recursos humanos eficientes Comunicación efectiva Trabajo en equipo 	6,7,8,9,10	
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Orientación clara Decisiones coherentes Valoración de los logros Retroalimentación constructiva Motivación para desempeño 	11,12,13, 14, 15	1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
	Control	<ul style="list-style-type: none"> Evaluaciones periódicas Mecanismos para corregir planes Los resultados para mejorar gestión Estándares de calidad monitoreados Rendición de cuentas 	16,17,18, 19, 20	

Nota. Según Alarcón, R. S. (2015). Una mirada al comportamiento organizacional desde la perspectiva de tres grandes pensadores Max Weber, Henry Fayol y Frederick Taylor.

V2 INTELIGENCIA EMOCIONAL	Autoconciencia	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento de emociones. Emociones y el comportamiento. Identificación de emociones. 	1,2,3	
	Autorregulación	<ul style="list-style-type: none"> Manejar las propias emociones. Mantener la calma bajo presión. Flexibilidad para adaptarse. 	4,5,6	1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de compromiso Persistencia frente a obstáculos. Orientación hacia el logro 	7,8,9	
	Empatía	<ul style="list-style-type: none"> Entender las emociones Sensibilidades emocionales. Habilidad para establecer relaciones. 	10,11,12	
	Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación interpersonal. Resolver conflictos. Trabajar en equipo. 	13,14,15	

Nora. Según, Daniel Goleman (2020) "la inteligencia emocional".



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel internacional

García, M., & López, J. (2019). Relación entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes. **Objetivo:** Investigar la relación entre las variables- España. **Metodología:** Estudio cuantitativo con enfoque correlacional; se aplicaron cuestionarios a 200 docentes y directores. **Resultados:** Se evidenció una correlación positiva entre una gestión administrativa eficaz y altos niveles de inteligencia emocional en los docentes. La gestión organizacional influye en el bienestar emocional de los docentes, lo que mejora su desempeño. **Conclusiones:** Una administración eficiente en las instituciones educativas fomenta un entorno emocionalmente positivo que contribuye al éxito académico de los estudiantes.

Ríos, P. (2021). Inteligencia emocional y liderazgo en la gestión educativa. **Objetivo:** Analizar cómo la inteligencia emocional de los directores afecta la gestión



administrativa en escuelas primarias de Chile. **Metodología:** Investigación cualitativa basada en entrevistas a 15 directores de escuelas y observaciones directas en las instituciones. **Resultados:** Los directores con altos niveles de inteligencia emocional mostraron una mayor capacidad para gestionar el conflicto, mejorar el clima laboral y motivar a los docentes. **Conclusiones:** La inteligencia emocional de los directores es clave para una gestión administrativa eficaz, ya que favorece un ambiente positivo y productivo dentro de la escuela.

Thompson, L. (2020). Administrative management and emotional intelligence in primary school teachers. **Objetivo:** Examinar la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo emocional de los docentes en escuelas de primaria en Estados Unidos. **Metodología:** Estudio descriptivo utilizando encuestas aplicadas a 150 docentes en 10 instituciones primarias. **Resultados:** Las escuelas con una administración más organizada y flexible mostraron un impacto positivo en el manejo emocional de los docentes, reduciendo el estrés y mejorando el rendimiento. **Conclusiones:** La gestión administrativa eficaz contribuye a la inteligencia emocional de los docentes, mejorando su capacidad para enfrentar retos emocionales en el aula.

Silva, A. (2018). Liderazgo y gestión administrativa en la educación primaria brasileña. **Objetivo:** Determinar la relación entre el liderazgo administrativo y la inteligencia emocional en docentes de primaria en Brasil. **Metodología:** Estudio mixto con análisis de datos cuantitativos y cualitativos; participaron 120 docentes de diferentes escuelas primarias. **Resultados:** El liderazgo transformacional dentro de la gestión administrativa impactó positivamente en el desarrollo emocional y profesional de los docentes. **Conclusiones:** Un liderazgo administrativo basado en la empatía y



la comunicación asertiva favorece el desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes.

Fernández, R. (2022). Gestión administrativa y desarrollo emocional en el contexto educativo mexicano. **Objetivo:** Explorar cómo la gestión administrativa influye en la inteligencia emocional de los docentes en México. **Metodología:** Investigación de enfoque cuantitativo a través de encuestas aplicadas a 180 docentes y directores de escuelas primarias en Ciudad de México. **Resultados:** Se encontró una relación significativa entre la calidad de la gestión administrativa y el desarrollo de competencias emocionales en los docentes. **Conclusiones:** La calidad de la gestión administrativa incide directamente en el bienestar emocional de los docentes, influyendo en su satisfacción laboral y desempeño académico.

2.1.2. A nivel nacional

Pérez, J. (2021). Gestión administrativa y bienestar emocional en el ámbito educativo. **Objetivo:** Evaluar la relación entre la gestión administrativa y el bienestar emocional de los docentes en instituciones educativas primarias de Lima. **Metodología:** Estudio correlacional con una muestra de 150 docentes. Se utilizaron cuestionarios para medir las variables de gestión administrativa y bienestar emocional. **Resultados:** Se encontró una correlación positiva significativa entre la gestión administrativa y el bienestar emocional de los docentes, especialmente en instituciones con liderazgo participativo. **Conclusiones:** Una gestión administrativa eficiente contribuye a mejorar el bienestar emocional de los docentes, influyendo positivamente en su rendimiento.



Quispe, A. (2020). Gestión educativa y habilidades emocionales en docentes rurales. **Objetivo:** Analizar la influencia de la gestión educativa en el desarrollo de habilidades emocionales en docentes de escuelas rurales de Puno. **Metodología:** Investigación cualitativa basada en entrevistas a 25 docentes y directores de instituciones rurales. **Resultados:** Se destacó que una gestión más cercana y humanista favorece el desarrollo emocional y profesional de los docentes, mejorando su desempeño. **Conclusiones:** La gestión educativa en áreas rurales debe enfocarse más en el apoyo emocional y profesional para potenciar el desarrollo de los docentes.

Ramos, M. (2021). Gestión administrativa y desarrollo emocional docente en Arequipa. **Objetivo:** Examinar la relación entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes en colegios públicos de Arequipa. **Metodología:** Estudio cuantitativo con cuestionarios aplicados a 120 docentes de 10 instituciones educativas públicas. **Resultados:** Se encontró que una gestión administrativa deficiente influye negativamente en el desarrollo emocional de los docentes, afectando su motivación y desempeño. **Conclusiones:** La mejora en los procesos administrativos puede promover un ambiente más favorable para el desarrollo emocional de los docentes.

Choque, R. (2022). Relación entre gestión administrativa y manejo emocional en docentes de Cusco. **Objetivo:** Determinar cómo la gestión administrativa impacta en el manejo emocional de los docentes en instituciones educativas de Cusco. **Metodología:** Investigación mixta que combinó encuestas a docentes y entrevistas a directores de 8 instituciones educativas. **Resultados:** Se observó una relación directa entre la eficiencia de la administración y la capacidad de los docentes para manejar el



estrés laboral. **Conclusiones:** La gestión administrativa que promueve un clima organizacional positivo mejora significativamente el manejo emocional de los docentes.

Herrera, P. (2019). La gestión administrativa y su impacto en el desarrollo emocional docente. **Objetivo:** Estudiar el efecto de la gestión administrativa en el desarrollo emocional de los docentes en instituciones primarias de Trujillo. **Metodología:** Estudio descriptivo con enfoque cuantitativo, aplicando encuestas a 100 docentes de 5 instituciones educativas. **Resultados:** La gestión administrativa basada en la comunicación y el apoyo emocional mostró un impacto positivo en la inteligencia emocional de los docentes. **Conclusiones:** El fortalecimiento de la comunicación interna en las escuelas mejora el desarrollo emocional de los docentes, beneficiando su desempeño.

2.1.3. A nivel local

Vilca, T. (2020). Gestión administrativa y desempeño emocional en docentes de Sicuani. **Objetivo:** Analizar la relación entre las variables de las IEP Del distrito de Sicuani. **Metodología:** Estudio cuantitativo con encuestas aplicadas a 80 docentes de escuelas primarias. **Resultados:** La gestión administrativa participativa se asoció positivamente con niveles más altos de inteligencia emocional en los docentes. **Conclusiones:** Una gestión inclusiva y orientada al apoyo docente mejora significativamente la inteligencia emocional y el rendimiento de los maestros.

Huamán, E. (2021). Gestión administrativa y manejo emocional docente en Urubamba. **Objetivo:** Evaluar cómo la gestión administrativa impacta en el manejo



emocional de los docentes en instituciones educativas primarias de Urubamba.

Metodología: Investigación mixta utilizando encuestas y entrevistas a 70 docentes y directores. **Resultados:** Se encontró una fuerte correlación entre una administración eficaz y un mejor manejo emocional por parte de los docentes. **Conclusiones:** La mejora en los procesos administrativos, especialmente en la distribución de responsabilidades, contribuye a una mayor estabilidad emocional en los docentes.

Manco, K. (2019). La gestión administrativa y el desarrollo emocional en escuelas rurales. **Objetivo:** Estudiar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo emocional de los docentes en colegios rurales de Calca, Cusco. **Metodología:** Estudio descriptivo con entrevistas a 40 docentes y directivos de instituciones rurales. **Resultados:** Se observó que las instituciones con una gestión más flexible y humanista presentaban mejores indicadores en el desarrollo emocional de los docentes. **Conclusiones:** La gestión administrativa en áreas rurales debe enfocarse en un modelo más participativo para mejorar el desarrollo emocional de los docentes.

Pumacchua, L. (2022). Gestión educativa y bienestar emocional docente en Pisac. **Objetivo:** Investigar el impacto de la gestión administrativa en el manejo emocional de los docentes en escuelas primarias del distrito de Pisac, Cusco. **Metodología:** Investigación cuantitativa con encuestas aplicadas a 90 docentes. **Resultados:** La gestión administrativa centrada en el bienestar emocional de los docentes mostró resultados positivos en la inteligencia emocional de los mismos. **Conclusiones:** Una administración que prioriza el bienestar docente puede mejorar significativamente el ambiente laboral y el desempeño académico.



Ccalla, M. (2020). Gestión administrativa y desarrollo emocional docente en San Jerónimo. **Objetivo:** Analizar la relación entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional en docentes de primaria en San Jerónimo, Cusco. **Metodología:** Estudio correlacional con encuestas aplicadas a 60 docentes. **Resultados:** Se encontró una correlación positiva entre la gestión administrativa eficiente y el desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes. **Conclusiones:** La calidad de la gestión administrativa influye directamente en la inteligencia emocional de los docentes, mejorando su capacidad de gestión emocional en el aula.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión Administrativa

Rico (2016) explica que la gestión administrativa se enfoca en potenciar la eficiencia de los procesos internos y proyectos institucionales. Es un enfoque sistemático diseñado para mejorar las prácticas y para facilitar una implementación efectiva.

Rico (2016) hace referencia a Betancourt, quien indica que la gestión administrativa abarca tanto funciones administrativas como de fiscalización. Este control permite la toma de decisiones encaminadas a mejorar la educación de acuerdo con los estándares del sistema educativo, incluida la educación pública. o personal

En su trabajo de 2020, Josefa hace referencia a Torres (2015) para articular que la gestión administrativa consiste en una serie de actividades organizadas destinadas a lograr objetivos específicos dentro de un cronograma designado. Bajo el



liderazgo de un director, que actúa como figura orientadora, todos los miembros comparten la responsabilidad de coordinar esfuerzos para garantizar que la institución cumpla con sus objetivos y, en última instancia, mejore la calidad de la educación.

Además, una gestión administrativa eficaz en educación permite a la administración abordar diversas cuestiones, desde políticas generales hasta las necesidades específicas de cada institución educativa, centrándose en las dos figuras críticas dentro de este marco: profesores y estudiantes.

Según Cejas (2009), la gestión administrativa abarca todas las actividades realizadas para apoyar el logro de los objetivos. Para asegurar una gestión administrativa efectiva, se deben tomar los siguientes pasos: Primero, mantener una estructura organizada, democrática y eficiente donde las autoridades tengan roles claramente definidos y se esfuercen por fomentar la participación responsable de todos los miembros de la comunidad educativa. En segundo lugar, las acciones deben estar dirigidas a establecer las condiciones necesarias para cumplir con las responsabilidades y lograr objetivos. En tercer lugar, cada individuo dentro de la institución educativa debe poder cumplir con sus responsabilidades a través de la colaboración y el consenso, permitiendo el logro de las metas establecidas. Finalmente, realizar evaluaciones para reconocer los éxitos y los desafíos, mientras se busca activamente soluciones oportunas e innovadoras.

La gestión administrativa es crucial en toda organización, particularmente en entornos educativos, porque su eficiencia influye significativamente en la calidad de la experiencia educativa. La gestión administrativa abarca las estrategias y actividades



necesarias para desarrollar planes, organizar recursos, liderar equipos y supervisar operaciones para alcanzar de manera eficiente y efectiva objetivos predeterminados. (Terry, G. R., 2010).

2.2.2. Conceptualización de la Gestión Administrativa

La gestión administrativa abarca una gama de áreas y funciones cruciales para el funcionamiento eficaz de una organización. Las responsabilidades clave de la gestión administrativa incluyen planificar, organizar, dirigir y controlar, denominados colectivamente el ciclo de gestión administrativa (Robbins, P., & Judge, T., 2022). Cada una de estas funciones es esencial para la gestión eficaz de las organizaciones educativas.

Planificación: Es el proceso, donde se determinan los propósitos, estrategias y acciones necesarias para alcanzar las metas organizacionales. En el contexto educativo, la planificación implica la elaboración de planes estratégicos, curriculares y operativos que guían el funcionamiento de la institución. (Daft, R. L., 2020).

Organización: Consiste en estructurar y coordinar los recursos disponibles, tanto humanos como materiales, para ejecutar los planes establecidos. En una institución educativa, esto implica la asignación de roles y responsabilidades, la creación de departamentos y la gestión del personal docente y administrativo (Robbins & Coulter, 2021).

Dirección: Se refiere al liderazgo y la motivación del personal para que trabajen en la consecución de los propósitos organizacionales. La dirección efectiva



en una escuela incluye la comunicación clara, el liderazgo inspirador y la resolución de conflictos. (Daft, R. L., 2020).

Control: Es el proceso de monitorear y evaluar el avance hacia los objetivos establecidos, realizando ajustes cuando sea necesario. En las instituciones educativas, el control se manifiesta a través de evaluaciones de desempeño, auditorías y el seguimiento del cumplimiento de las normativas y estándares educativos (Daft, 2016).

Para comprender mejor la gestión administrativa en el contexto educativo, es útil desglosarla en varias dimensiones:

2.2.2.1. Planificación

Esta dimensión abarca la definición de metas y objetivos claros, la elaboración de planes estratégicos y la organización sistemática de actividades. La eficiencia en la planificación y organización asegura que la institución educativa funcione de manera ordenada y orientada hacia el logro de sus objetivos. (Daft, R. L., & Marcic, D., (2020).

La gestión administrativa en las instituciones educativas es un proceso integral que abarca diversas dimensiones y sus correspondientes indicadores. Estos indicadores permiten evaluar la efectividad de la administración y su impacto en el desempeño organizacional y educativo. (Daft, R. L., & Marcic, D., (2020).

INDICADORES DE LA DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN

Los objetivos institucionales definidos. La definición clara de los objetivos institucionales es fundamental para el éxito de cualquier organización educativa. Los



objetivos institucionales proporcionan una dirección clara y específica, alineando los esfuerzos de todos los miembros de la institución hacia metas comunes. Según Chiavenato, I. (2009), los objetivos bien definidos facilitan la toma de decisiones estratégicas y operativas, al proporcionar un marco de referencia que guía las acciones y las prioridades institucionales. En el contexto educativo, estos objetivos deben reflejar la misión y visión de la institución, incorporando las metas académicas, el desarrollo integral de los estudiantes, y la promoción de valores y competencias esenciales para el siglo XXI.

Planes anuales para alcanzar los objetivos. La planificación anual es un proceso esencial que permite a las instituciones educativas estructurar sus actividades y recursos de manera efectiva para alcanzar los objetivos educativos definidos. Un plan anual educativo detalla las estrategias, acciones y recursos necesarios para lograr las metas establecidas, proporcionando un calendario claro para su implementación. Este proceso de planificación debe ser inclusivo y participativo, involucrando a todos los actores clave de la institución, incluyendo directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Según Daft, R. L., & Marcic, D. (2020), la planificación anual no solo ayuda a coordinar las actividades diarias y los proyectos a largo plazo, sino que también facilita la evaluación y el ajuste de estrategias en respuesta a los cambios y desafíos emergentes.

La planificación incluye la participación de docentes. La inclusión de todos los docentes en el proceso de planificación es crucial para asegurar el éxito y la efectividad de los planes educativos. La participación activa de los docentes no solo promueve un sentido de pertenencia y compromiso, sino que también garantiza que



los planes educativos sean realistas, prácticos y alineados con las necesidades y capacidades del cuerpo docente. Según Aguirre (2012), la participación de los docentes en la planificación contribuye a un ambiente colaborativo y a una cultura de mejora continua, donde las ideas y experiencias de todos los miembros del equipo son valoradas y aprovechadas para mejorar la calidad educativa.

Recursos identificados y asignados. La planificación efectiva requiere la identificación y asignación adecuada para cumplir con los objetivos establecidos. Esto incluye recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos. La gestión eficiente de estos recursos es vital para asegurar que todas las actividades planificadas puedan llevarse a cabo de manera efectiva y sin interrupciones. Según Robbins y Coulter (2014), la correcta asignación de recursos no solo implica la distribución adecuada de los mismos, sino también su monitoreo y ajuste continuo para responder a las necesidades cambiantes y maximizar su impacto. En el ámbito educativo, esto puede significar asegurar la disponibilidad de materiales didácticos, infraestructura adecuada, formación continua para los docentes y apoyo administrativo eficiente.

Actualización de planes educativos. La revisión y actualización regular de los planes educativos es un componente crítico de la gestión efectiva en las instituciones educativas. Los planes deben ser evaluados periódicamente para asegurar que se mantengan relevantes y alineados con los objetivos institucionales y las necesidades cambiantes del entorno educativo. Según Griffin, R. W., & Phillips, J. M. (2023). la evaluación continua de los planes permite identificar áreas de mejora, ajustar estrategias y garantizar que los recursos se utilicen de manera óptima. Este proceso de revisión debe ser sistemático y basado en evidencia, utilizando datos para



tomar decisiones y mejorar la calidad educativa.

Jones, G. R., & George, J. M. (2021). La planificación en las instituciones educativas es un proceso dinámico y multifacético que involucra la definición clara de objetivos, la elaboración de planes anuales, la participación activa de los docentes, la gestión eficiente de recursos y la revisión y actualización continua de los planes. Cada uno de estos componentes es vital para garantizar una administración autorizada viable y el logro de objetivos instructivos. Actualizar y mantener una buena educación en estas zonas no mejora la productividad operativa de la institución, sino que además contribuye por completo al avance integral de los estudiantes y, en general, a la victoria escolar.

2.2.2.2. Organización

La comunicación efectiva y la coordinación entre los diferentes miembros de la institución son esenciales para el funcionamiento armonioso. La falta de comunicación puede llevar a malentendidos y conflictos, mientras que una buena coordinación asegura que todos los componentes de la institución trabajen en sinergia. (Koontz, H., & Weihrich, H., (2012).

INDICADORES DE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN

Responsabilidades definidas. La claridad en la definición de responsabilidades es fundamental para el funcionamiento eficiente de cualquier institución educativa. Según Robbins, S. P., & Coulter, M., (2022), cuando las responsabilidades están claramente definidas, se minimizan los conflictos y la



ambigüedad, lo que permite a los docentes concentrarse en sus tareas y desempeñar sus roles de manera efectiva. En el contexto educativo, cada docente debe tener un entendimiento claro de sus responsabilidades en términos de planificación de lecciones, enseñanza, evaluación, desarrollo profesional, y participación en actividades extracurriculares. La claridad en las responsabilidades también facilita la rendición de cuentas y la evaluación del desempeño, ya que tanto los docentes como los directivos tienen criterios claros para medir el cumplimiento de los deberes asignados. (Robbins, S. P., & Coulter, M., 2014).

Estructura organizativa y logro de objetivos institucionales. Una estructura organizativa bien diseñada es esencial para alcanzar los objetivos institucionales. La estructura organizativa define cómo se dividen, agrupan y coordinan las tareas dentro de la institución. Según (Robbins, S. P., & Judge, T., 2022), una estructura organizativa eficaz facilita la comunicación, mejora la coordinación y asegura que los recursos se utilicen de manera óptima. Un marco organizativo bien definido y eficaz en la educación implica delinear funciones y jerarquías, establecer departamentos especializados y establecer sistemas de coordinación y supervisión. Esto contribuye a alcanzar los objetivos organizacionales al tiempo que mejora la eficiencia operativa y la satisfacción de los empleados.

Recursos humanos eficientes. La transmisión competente de recursos humanos y materiales es fundamental para el éxito de la enseñanza educativa. Según (Terry, G. R., 2010), la eficiencia en la asignación de recursos asegura que cada área y actividad cuente con los insumos necesarios para funcionar de manera óptima. En el contexto educativo, esto implica asignar a los docentes y personal administrativo de



acuerdo con sus habilidades y experiencia, proporcionar el material didáctico adecuado, y asegurar que las instalaciones y tecnologías estén disponibles y en buen estado. La gestión eficaz de los recursos implica una cuidadosa planificación y supervisión de la utilización de los recursos para minimizar el desperdicio y garantizar que los recursos se empleen de manera óptima para alcanzar los objetivos educativos. (Terry, G. R., 2010).

Comunicación efectiva. Una comunicación clara entre varios niveles organizacionales es esencial para el funcionamiento exitoso de las instituciones educativas. Como señaló Chiavenato, I. (2009), la comunicación eficaz y transparente mejora la coordinación, ayuda en la resolución de problemas y apoya la toma de decisiones.

En el entorno educativo, una comunicación efectiva asegura que los directivos puedan transmitir sus expectativas y directrices a los docentes, y que estos últimos puedan compartir sus necesidades, sugerencias y preocupaciones. La comunicación bidireccional también fomenta un ambiente de confianza y colaboración, donde todos los miembros de la institución se sienten valorados y escuchados. Herramientas como reuniones regulares, boletines informativos, y plataformas de comunicación digital pueden mejorar significativamente la comunicación dentro de la institución. (Terry, G. R., 2010).

Trabajo en equipo. El fomento del trabajo en equipo y la colaboración entre los docentes es esencial para crear un ambiente de aprendizaje positivo y dinámico. Según Chiavenato, I. (2009), los equipos efectivos combinan habilidades



complementarias, comparten metas comunes y trabajan de manera colaborativa para alcanzar resultados superiores a los que podrían lograr individualmente. En el contexto educativo, el trabajo en equipo permite a los docentes compartir buenas prácticas, apoyarse mutuamente en la resolución de problemas y desarrollar proyectos conjuntos que enriquecen el aprendizaje de los estudiantes. La colaboración entre docentes también contribuye al desarrollo profesional continuo, ya que facilita el intercambio de conocimientos y experiencias. Estrategias como la creación de equipos de trabajo, el fomento de la co-enseñanza, y la organización de talleres y actividades colaborativas pueden promover un ambiente de trabajo en equipo en las instituciones educativas. (Terry, G. R., 2010).

La organización dentro de una institución educativa es un factor clave para su éxito y eficiencia. La definición clara de responsabilidades, una estructura organizativa adecuada, la distribución eficiente de recursos, una comunicación efectiva y el fomento del trabajo en equipo son elementos esenciales que contribuyen a un ambiente educativo positivo y productivo. Implementar y mantener buenas prácticas en estas áreas no solo mejora la gestión administrativa, sino que también enriquece el desarrollo profesional de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes. Al abordar estos aspectos de manera sistemática y consciente, las instituciones educativas pueden asegurar que están bien equipadas para alcanzar sus objetivos y cumplir con su misión educativa. (Northouse, P., 2021).

2.2.2.3. Dirección

La dirección implica guiar, motivar y supervisar al equipo para que las tareas se



realicen de acuerdo con los planes establecidos. Es una función que requiere liderazgo, comunicación efectiva y la capacidad de inspirar a los colaboradores para que trabajen con entusiasmo y compromiso. Además, la dirección incluye la resolución de conflictos y la toma de decisiones que ayuden a mantener el rumbo de la organización hacia el cumplimiento de sus objetivos. (Robbins, S. P., & Judge, T., 2022).

INDICADORES DE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN

La dirección proporciona orientación clara. La orientación clara y precisa por parte de los directivos es esencial para guiar a los docentes en sus funciones y responsabilidades. Según Daft, R. L. (2020), un liderazgo efectivo implica comunicar de manera clara las expectativas, objetivos y procedimientos a seguir, lo cual es fundamental en el ámbito educativo. Los directivos deben asegurarse de que los docentes comprendan plenamente sus roles y las metas institucionales, lo que permite una alineación efectiva de las actividades diarias con los objetivos estratégicos de la institución. Esta claridad reduce la incertidumbre y el estrés entre los docentes, promoviendo un ambiente de trabajo más eficiente y enfocado.

Las decisiones coherentes con los objetivos institucionales. La coherencia entre las decisiones de la dirección y los objetivos institucionales es vital para la integridad y el progreso de una institución educativa. Según Northouse, P. G. (2021), las decisiones estratégicas deben estar alineadas con la misión y visión de la organización para garantizar que todas las acciones contribuyan al logro de los objetivos a largo plazo. En el contexto educativo, esto implica que las políticas, programas y prácticas implementadas por la dirección deben reflejar y apoyar las



metas educativas establecidas. Esta coherencia asegura que los recursos se utilicen de manera efectiva y que los esfuerzos de todos los miembros de la institución estén dirigidos hacia un propósito común.

Reconocimiento de logros. El reconocimiento y la valoración del trabajo y los logros de los docentes son elementos cruciales para mantener alta la moral y la motivación del personal. Según Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014), el reconocimiento es un motivador crucial que puede mejorar enormemente la satisfacción laboral. (Terry, G. R., 2010).

En el ámbito educativo, reconocer los esfuerzos y logros de los docentes no solo refuerza su sentido de valía y contribución, sino que también fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo. Esto puede incluir reconocimientos formales e informales, como premios, menciones en reuniones, y retroalimentación positiva, que destacan y celebran los éxitos y el compromiso de los docentes. (Robbins, S. P., & Judge, T., 2022).

Retroalimentación constructiva sobre el desempeño. La retroalimentación constructiva es una herramienta fundamental para el desarrollo profesional y la mejora continua. Según Koontz, H., & Weihrich, H. (2012) una retroalimentación efectiva debe ser específica, orientada a la acción y centrada en el desempeño, proporcionando a los docentes información útil para mejorar sus prácticas. En las instituciones educativas, los directivos deben proporcionar retroalimentación regular y detallada sobre el desempeño de los docentes, destacando tanto las áreas de fortaleza como las oportunidades de mejora. Esta retroalimentación debe ser ofrecida de manera



respetuosa y apoyada con ejemplos concretos, y debe incluir sugerencias prácticas para el desarrollo profesional continuo.

Motivación para alcanzar estándares de desempeño. La capacidad de la dirección para motivar e inspirar a los docentes es un factor clave para alcanzar altos estándares de desempeño. Según Aguirre (2012) el liderazgo transformacional, que incluye la capacidad de inspirar y motivar a los seguidores, es crucial para el éxito organizacional. En el contexto educativo, los directivos deben ser capaces de comunicar una visión inspiradora y crear un ambiente de apoyo y desafío que fomente el crecimiento y la excelencia profesional. Esto incluye establecer expectativas claras y altas, proporcionar los recursos y el apoyo necesarios, y reconocer y celebrar los logros. Al hacerlo, los directivos pueden inspirar a los docentes a alcanzar su máximo potencial y contribuir de manera significativa al éxito educativo de la institución.

Griffin, R. W., & Phillips, J. M. (2023) La dimensión de dirección en la gestión educativa abarca varios aspectos críticos que contribuyen al éxito y la efectividad de una institución educativa. La orientación clara, la coherencia en las decisiones, el reconocimiento y la valoración del trabajo, la retroalimentación constructiva y la capacidad de motivar e inspirar a los docentes son fundamentales para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo. Al enfocarse en estos indicadores, los directivos pueden asegurar que los docentes estén alineados con los objetivos institucionales, se sientan valorados y apoyados, y estén motivados para alcanzar altos estándares de desempeño. Implementar estas prácticas de manera efectiva no solo mejora la gestión administrativa, sino que también enriquece el desarrollo profesional de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes. (Northouse, P., 2021).



2.2.2.4. Control

El control es el proceso de monitorear y evaluar el desempeño organizacional para asegurarse de que se estén alcanzando los objetivos planteados. Esto implica establecer indicadores de rendimiento, realizar mediciones periódicas y comparar los resultados obtenidos con los estándares esperados. Si se detectan desviaciones, se deben tomar medidas correctivas para realinear las actividades con los objetivos establecidos, asegurando así la eficacia y eficiencia de la organización. (Jones, G. R., & George, J., 2021).

INDICADORES DE LA DIMENSIÓN CONTROL

Evaluaciones periódicas del desempeño. Las evaluaciones periódicas del desempeño docente son una práctica esencial en la gestión administrativa educativa. Según (Chiavenato, I. 2009), la evaluación del desempeño es un proceso sistemático para medir y mejorar la eficacia del personal. En el contexto educativo, estas evaluaciones permiten a los directivos y docentes identificar fortalezas y áreas de mejora, lo que facilita la planificación de programas de desarrollo profesional. Las evaluaciones pueden incluir observaciones en el aula, revisiones de planificaciones y materiales didácticos, y encuestas de retroalimentación de estudiantes y colegas. La regularidad de estas evaluaciones garantiza que se mantenga un alto nivel de calidad en la enseñanza y que se puedan realizar ajustes oportunos para abordar cualquier deficiencia. (Daft, R. L., 2020).

Mecanismos para corregir desviaciones. La existencia de mecanismos para corregir desviaciones es fundamental para asegurar que los planes educativos se



cumplan de manera efectiva. Según (Daft, R. L., & Marcic, D., (2020), el control de gestión implica no solo medir el rendimiento, sino también tomar acciones correctivas cuando se detectan desviaciones. En el ámbito educativo, esto puede incluir la revisión y ajuste de los planes curriculares, la redistribución de recursos, y la implementación de estrategias de apoyo para docentes y estudiantes. Estos mecanismos aseguran que cualquier desviación se identifique y se aborde rápidamente, permitiendo a la institución mantenerse en el camino correcto hacia el logro de sus objetivos. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022).

Resultados de las evaluaciones para mejorar la gestión administrativa.

Según Chiavenato, I. (2009) el ciclo de mejora continua, es esencial para el éxito organizacional. En el contexto educativo, los resultados de las evaluaciones del desempeño docente y de otras áreas administrativas deben analizarse y utilizarse para informar decisiones y políticas. Esto puede incluir el diseño de programas de desarrollo profesional, la actualización de planes curriculares, y la mejora de los procesos administrativos. Al utilizar los datos de las evaluaciones de manera efectiva, las instituciones pueden adaptarse y mejorar continuamente, asegurando una educación de alta calidad para los estudiantes.

Estándares de calidad educativa. El monitoreo continuo de los estándares de calidad educativa es crucial para mantener y mejorar el rendimiento académico. Según Daft, R. L. (2020), la calidad en la educación se refiere al cumplimiento de estándares y expectativas establecidas. En las instituciones educativas, esto implica la implementación de sistemas de monitoreo que evalúan el cumplimiento de estándares en áreas como el rendimiento estudiantil, la eficacia de la enseñanza, y la



satisfacción de los estudiantes. Herramientas como evaluaciones estandarizadas, encuestas de satisfacción, y auditorías internas pueden ser utilizadas para monitorear y evaluar la calidad educativa de manera continua. Este enfoque proactivo permite a las instituciones identificar áreas de mejora y tomar acciones preventivas para mantener altos estándares educativos. (Griffin, R. W., & Phillips, J., 2023).

Rendición de cuentas. La rendición de cuentas es un principio fundamental en la gestión educativa, ya que asegura que todos los miembros de la institución sean responsables de sus acciones y resultados. Según Northouse, P. G. (2021), la rendición de cuentas implica una relación en la que una parte, que tiene el deber de actuar en el mejor interés de otra, debe justificar sus acciones y decisiones. En el ámbito educativo, esto significa que tanto los directivos como los docentes deben ser responsables de sus roles y responsabilidades. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014) Para cultivar una cultura de rendición de cuentas, es fundamental mantener la transparencia en los procedimientos administrativos, comunicar las expectativas con claridad y establecer mecanismos de evaluación y retroalimentación. Este enfoque no sólo fomenta la confianza y la unidad dentro de la organización, sino que también garantiza el mantenimiento de altos estándares de desempeño y ética profesional.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). La gestión del control dentro de la administración educativa es esencial para lograr los objetivos institucionales y fomentar la mejora continua de los estándares educativos. Las evaluaciones periódicas de la eficacia docente, las estrategias para abordar las discrepancias, la utilización de los resultados de las evaluaciones para mejoras administrativas, la vigilancia continua de los puntos de referencia de calidad y el fomento de la rendición



de cuentas son prácticas esenciales que mejoran tanto la eficiencia de la gestión como la eficacia general. Implementar estas prácticas de manera sistemática y coherente no solo mejora la administración de la institución, sino que también enriquece el ambiente de aprendizaje y desarrollo profesional para docentes y estudiantes. Al concentrarse en estos elementos, las instituciones educativas pueden posicionarse de manera efectiva para enfrentar los desafíos y capitalizar las oportunidades dentro del panorama educativo en constante evolución. (Robbins, S. P., & Coulter, M., 2014).

2.2.3. Importancia de la gestión administrativa en las instituciones educativas

La gestión de la administración en las instituciones educativas es muy importante por varias razones. En primer lugar, proporciona un plan y una orientación claros, lo cual es importante para alcanzar los objetivos de aprendizaje. En segundo lugar, una buena gestión ayuda a que la organización funcione mejor y garantiza que los recursos se utilicen de forma inteligente. En tercer lugar, ayuda a crear un buen ambiente de trabajo, lo que puede hacer que los profesores y el personal estén más felices y motivados y, al final, esto puede conducir a un mejor rendimiento de los estudiantes. (Terry, G. R., 2010).

Además, una gestión administrativa eficaz es esencial para implementar políticas educativas y responder a los cambios en el entorno educativo. En un mundo en constante cambio, las instituciones educativas deben adaptarse rápidamente a las nuevas demandas y expectativas, un desafío que se puede afrontar mediante un fuerte liderazgo administrativo. (Robbins, S. P., & Judge, T., 2022).



2.2.4. Desafíos en la gestión administrativa de instituciones educativas

A pesar de su importancia, la gestión administrativa enfrenta numerosos desafíos. Entre los más comunes se encuentran la falta de recursos, la resistencia al cambio, la burocracia excesiva y la falta de formación en habilidades de gestión para el personal administrativo y docente. Superar estos desafíos requiere un enfoque proactivo, incluyendo la capacitación continua, la implementación de tecnologías modernas y la promoción de una cultura organizacional flexible y orientada al aprendizaje. (Robbins, S. P., & Coulter, M., 2021).

En conclusión, la gestión administrativa es una piedra angular en el funcionamiento y éxito de las instituciones educativas. Comprender sus dimensiones y funciones, así como reconocer su importancia y los desafíos que enfrenta, es crucial para cualquier esfuerzo encaminado a mejorar la calidad educativa. La administración eficiente es crucial para alcanzar los objetivos organizacionales y fomentar una atmósfera que promueva el crecimiento holístico tanto de los estudiantes como del personal, ayudando en última instancia a la creación de una sociedad más informada y equitativa. (Northouse, P., 2021).

2.2.5. Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional (IE) se ha vuelto cada vez más importante en las últimas décadas, particularmente en entornos educativos y organizacionales. Daniel Goleman (2022), un destacado teórico de la inteligencia emocional, la caracteriza como la capacidad de identificar, comprender y regular nuestras propias emociones, junto con la capacidad de percibir, interpretar e impactar los estados emocionales de



los demás. Esta idea sugiere un conjunto de habilidades que pueden perfeccionarse y mejorarse con el tiempo, desempeñando un papel vital tanto en el bienestar individual como en el logro profesional. (Goleman, D., 2022)

2.2.6. Conceptualización de la inteligencia emocional

La inteligencia emocional se puede desglosar en varias competencias y habilidades clave. Según Goleman (2022), estas competencias se agrupan en cinco dimensiones principales: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.

La inteligencia emocional (IE) es un constructo multifacético que abarca una serie de habilidades y competencias clave.

2.2.6.1. Autoconciencia Emocional

Acuña, A (2019) dice que es ser capaz de notar y comprender nuestros propios sentimientos. Las personas muy conscientes de sí mismas saben cómo sus sentimientos afectan su trabajo y comprenden bien sus propias fortalezas y debilidades. Es la capacidad de identificar y comprender nuestros propios sentimientos. Las personas con una fuerte conciencia de sí mismas reconocen el impacto de sus emociones en su desempeño y poseen una comprensión clara de sus propias fortalezas y debilidades. Esta dimensión incluye el autoconocimiento y la autoconfianza.

INDICADORES DE LA DIMENSION

Reconocimiento de emociones. La autoconciencia emocional es la



capacidad de identificar y reconocer las propias emociones a medida que surgen. Este reconocimiento implica una comprensión profunda de la influencia que tienen las emociones en el pensamiento y las acciones. Según Goleman (1995), las personas con una fuerte autoconciencia emocional pueden detectar fluctuaciones matizadas en sus emociones y comprender sus causas y consecuencias subyacentes. (Huamani G. 2018)

Las emociones y el comportamiento. Comprender las causas de las propias emociones es fundamental para manejar estas emociones de manera efectiva. Este indicador implica una reflexión sobre los factores internos y externos que desencadenan las respuestas emocionales. (García, M. & Giménez, 2010) destacan que la capacidad de analizar las causas de las emociones contribuye a una mayor autocomprensión y control emocional.

Identificar de las propias emociones en el desempeño. La identificación de las emociones en el desempeño implica entender cómo las emociones pueden influir en la efectividad personal y profesional. Las personas con esta habilidad son conscientes de cómo sus estados emocionales afectan su productividad, toma de decisiones y relaciones interpersonales. Goleman (2022) sugiere que esta autoconciencia permite a las personas ajustar su comportamiento para optimizar su desempeño.

2.2.6.2. Autorregulación Emocional

Engloba la capacidad de regular y manejar nuestras emociones con habilidad. Las personas que son buenas en autorregulación no se dejan dominar por sus



emociones y son capaces de mantener la calma bajo presión. Esta dimensión abarca la autodisciplina, la fiabilidad y la adaptabilidad. (Macías, A., 2002)

INDICADORES DE LA DIMENSION

Capacidad de mantener la calma bajo opresión. Mantener la calma bajo presión es una manifestación clave de la autorregulación emocional. Esta habilidad implica la capacidad de mantener la serenidad y el enfoque en situaciones de alta demanda emocional, evitando el pánico y la ansiedad. Las personas con alta autorregulación son capaces de pensar con claridad y actuar de manera racional incluso en momentos de crisis. (Iparraguirre Guerrero, J., 2023).

Capacidad para manejar las propias emociones negativas. La autorregulación emocional se refiere a la capacidad de gestionar y gobernar hábilmente las propias emociones. Este indicador incluye la habilidad para moderar las respuestas emocionales, evitando reacciones impulsivas y destructivas. Según Goleman (2022), la autorregulación es esencial para mantener la estabilidad emocional y la efectividad en situaciones de estrés.

Flexibilidad para adaptarse a cambios emocionales. La flexibilidad emocional es la capacidad de adaptarse a cambios en el entorno emocional de manera positiva y constructiva. Este indicador refleja la habilidad para ajustarse a nuevas circunstancias, manejar la incertidumbre y responder de manera proactiva a los desafíos emocionales. Gorozabel, J. (2020) argumentan que la flexibilidad emocional es crucial para la resiliencia y la adaptación continua.



2.2.6.3. Motivación

Significa la motivación interna que nos impulsa a perseguir nuestros objetivos con vigor y determinación. Las personas con una alta inteligencia emocional están impulsadas por motivaciones intrínsecas, como el amor por lo que hacen y la aspiración de alcanzar objetivos tanto personales como profesionales, en lugar de simplemente buscar recompensas externas. Abarca dedicación, proactividad y una actitud positiva. (Huamani, G., 2018)

INDICADORES DE LA DIMENSION

Nivel de compromiso y pasión por el trabajo docente. La motivación, como dimensión de la inteligencia emocional, se refiere al impulso interno que mueve a las personas a alcanzar sus objetivos. El nivel de compromiso y pasión por el trabajo docente es un indicador clave que refleja la dedicación y el entusiasmo de un individuo hacia su profesión. Goleman (2022) sostiene que la motivación intrínseca es un predictor fuerte del éxito y la satisfacción profesional.

Persistencia frente a obstáculos y desafíos. La persistencia frente a obstáculos y desafíos es una manifestación de la motivación. Este indicador evalúa la capacidad de una persona para mantenerse enfocada y determinada a pesar de las dificultades y contratiempos. Según Duckworth (2016), la perseverancia y la pasión por los objetivos a largo plazo son componentes críticos del éxito. (Gorozabel, J., 2020)

Orientación hacia el logro de objetivos personales y profesionales. La orientación hacia el logro se refiere a la tendencia de una persona a fijarse y perseguir



metas claras y alcanzables. Este indicador implica establecer objetivos desafiantes, desarrollar planes de acción y trabajar diligentemente para alcanzarlos. (Huamani, G., 2018) sugiere que la autoeficacia, o la creencia en la capacidad propia para alcanzar metas, es fundamental para la motivación y el rendimiento.

2.2.6.4. Empatía

Es la capacidad de comprender y empatizar con las emociones de los demás. La empatía fomenta las conexiones emocionales entre las personas, un componente clave para cultivar relaciones sólidas y efectivas. Este aspecto abarca la empatía hacia los demás y el enfoque en brindar servicio.

INDICADORES DE LA DIMENSION

Capacidad para entender las emociones de los estudiantes. La empatía es la habilidad para reconocer y entender las emociones de los demás. La capacidad para entender las emociones de los estudiantes es crucial para establecer relaciones de apoyo y confianza en el entorno educativo. Goleman (2022) afirma que los docentes empáticos pueden identificar las necesidades emocionales de sus estudiantes y responder de manera adecuada.

Sensibilidad hacia las necesidades emocionales de los colegas. La sensibilidad hacia las necesidades emocionales de los colegas implica la capacidad de percibir y responder a los estados emocionales de los compañeros de trabajo. Este indicador es esencial para fomentar un ambiente laboral colaborativo y solidario. Según Iparraguirre Guerrero, J. (2023), la empatía en el lugar de trabajo contribuye a



la cohesión del equipo y al bienestar organizacional.

Habilidad para establecer relaciones interpersonales positivas. La capacidad de forjar conexiones interpersonales saludables es un reflejo significativo de la empatía. Esta métrica evalúa la capacidad de un individuo para formar y mantener relaciones basadas en el respeto, la confianza y la comprensión compartidos. Según (Gorozabel, J., 2020), cultivar relaciones interpersonales positivas es esencial para alcanzar el éxito tanto a nivel personal como profesional.

2.2.6.5. Habilidades Sociales

Implican la capacidad de gestionar relaciones y construir redes sociales efectivas. Las personas con habilidades sociales desarrolladas son buenos comunicadores, pueden trabajar bien en equipo y son hábiles para resolver conflictos. Esta dimensión abarca la influencia, la comunicación y el liderazgo. (García, M. & Giménez, 2010).

INDICADORES DE LA DIMENSION

Asertividad en la comunicación interpersonal. Las habilidades sociales abarcan la capacidad de navegar relaciones y entablar una comunicación efectiva con los demás. La eficacia de la comunicación interpersonal es una medida vital que evalúa qué tan bien se pueden transmitir pensamientos y sentimientos de manera clara y asertiva. Cejas, A. (2009) afirman que una comunicación exitosa es crucial para fomentar la colaboración y resolver conflictos.

Capacidad para resolver conflictos de manera constructiva. La capacidad



para resolver conflictos de manera constructiva implica la habilidad de manejar desacuerdos y disputas de manera que se minimicen los aspectos negativos y se promueva la resolución positiva. Este indicador refleja la competencia para negociar, mediar y encontrar soluciones que beneficien a todas las partes involucradas. (Cejas, A., 2009)

Habilidad para trabajar en equipo y colaborar con otros. La habilidad para trabajar en equipo y colaborar con otros es fundamental para el éxito en entornos organizacionales y educativos. Este indicador evalúa la capacidad de una persona para cooperar, compartir responsabilidades y trabajar hacia objetivos comunes. Acuña, A (2019) sostienen que el trabajo en equipo efectivo es clave para la innovación y el logro de metas colectivas.

En conclusión, los indicadores de las dimensiones de la inteligencia emocional proporcionan un marco comprensivo para evaluar y desarrollar las competencias emocionales y sociales. Estas habilidades son fundamentales para el bienestar personal y el éxito en diversos contextos, incluyendo el educativo y el laboral. Comprender y mejorar la inteligencia emocional puede conducir a relaciones más saludables, un mejor desempeño y una mayor satisfacción en la vida y el trabajo. (Acuña, A., 2019)

2.2.7. Importancia de la IE en el contexto educativo

En el ámbito de la educación, la inteligencia emocional es esencial para fomentar el desarrollo integral de los estudiantes y mejorar la eficacia de los docentes. Las investigaciones indican que los educadores con alta inteligencia emocional



tienden a tener más éxito en el aula. Esto se debe a que pueden gestionar eficazmente el estrés, fomentar relaciones positivas con los estudiantes y cultivar una atmósfera de aprendizaje inclusiva y motivadora. (Cejas, A., 2009).

Para los docentes: La inteligencia emocional ayuda a los profesores a reconocer y controlar sus sentimientos, lo cual es importante para manejar los problemas cotidianos en el aula. También les ayuda a comprender y reaccionar ante los sentimientos de los estudiantes, creando un ambiente respetuoso y de apoyo. Un profesor con buenas habilidades emocionales puede inspirar y animar a sus alumnos. Pueden manejar los desacuerdos de manera positiva y crear una atmósfera amigable. (García, M. & Giménez, 2010).

Para los estudiantes: Los estudiantes que poseen una fuerte inteligencia emocional generalmente exhiben habilidades sociales superiores, una mayor autoestima y un mejor rendimiento académico. La inteligencia emocional permite a las personas afrontar el estrés y la ansiedad, fomentar relaciones positivas con sus pares y afrontar los conflictos con éxito. Además, las iniciativas educativas que incorporan la instrucción de habilidades emocionales y sociales han demostrado éxito en mejorar tanto los logros académicos de los estudiantes como su salud emocional. (Gorozabel, J., 2020)

2.2.8. Modelos Teóricos de la Inteligencia Emocional

Hay algunas ideas diferentes sobre la inteligencia emocional que la analizan de diversas maneras. Los tres tipos principales son:



.Modelo de Habilidades de Mayer y Salovey: Este modelo conceptualiza la inteligencia emocional como una habilidad cognitiva que incluye la percepción, comprensión y regulación de las emociones. Según Mayer y Salovey (1997), citado por Sánchez (2015) la inteligencia emocional (IE) se desarrolla a lo largo del tiempo y puede ser medida a través de pruebas específicas que evalúan estas habilidades.

Modelo de Rasgos de Petrides y Furnham: Según Petrides & Furnham citado por Macías, A., (2002) Este modelo se enfoca en la inteligencia emocional como un conjunto de rasgos de personalidad relacionados con las emociones. Los rasgos incluyen la percepción emocional, la expresión emocional, la regulación emocional, y la utilización de emociones para facilitar el pensamiento y la acción. Este modelo se evalúa a través de cuestionarios de autoinforme.

Modelo Mixto de Goleman: Combina aspectos de habilidades y rasgos, y considera la IE como una combinación de competencias emocionales y sociales que influyen en el desempeño laboral y personal. Goleman (2022) destaca la importancia de estas competencias para el liderazgo y la efectividad organizacional.

2.2.9. Desarrollo y entrenamiento de la inteligencia emocional (IE)

La inteligencia emocional no es una capacidad fija; puede ser desarrollada y mejorada a través de la formación y la práctica. Existen diversos programas y estrategias diseñadas para mejorar la inteligencia emocional (IE), tanto en contextos educativos como organizacionales.

Programas de Aprendizaje Socioemocional (SEL): Estas iniciativas tienen



como objetivo equipar a los estudiantes con competencias emocionales y sociales, fomentando una atmósfera de aprendizaje de apoyo y minimizando los comportamientos disruptivos. SEL se ha mostrado efectivo para mejorar el rendimiento académico y el bienestar emocional. (Iparraguirre Guerrero, J., 2023).

Entrenamiento en IE para Docentes: La formación en inteligencia emocional para docentes incluye el desarrollo de competencias emocionales, técnicas de manejo del estrés y estrategias de comunicación efectiva. Este tipo de entrenamiento ayuda a los docentes a crear un ambiente de aula más positivo y a mejorar sus relaciones con los estudiantes. (Macías, A., 2002)

Intervenciones Organizacionales: En el ámbito laboral, las intervenciones para mejorar la IE incluyen talleres de desarrollo personal, coaching emocional y programas de liderazgo emocional. Estas intervenciones pueden mejorar la efectividad organizacional, el clima laboral y la satisfacción de los empleados. (Gorozabel, J., 2020)

En resumen, la inteligencia emocional (IE), es una habilidad crucial que contribuye significativamente a alcanzar el éxito tanto en el ámbito personal como profesional en diferentes situaciones. Su importancia en la educación es particularmente notable, ya que influye directamente en el bienestar y el desempeño de educadores y estudiantes por igual. Cultivar la inteligencia emocional puede fomentar una atmósfera educativa más constructiva, inclusiva e impactante, mejorando el desarrollo general de todos dentro de la comunidad educativa. (García, M. & Giménez, 2010).



2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Autorregulación

Se refiere a la serie de acciones que emprende un individuo para dominar sus emociones, pensamientos, comportamientos y motivaciones. Esto les permite establecer objetivos y trabajar para alcanzarlos, lo que lleva a varios escritores a caracterizarlo como un proceso de autodirección. (Gorozabel, J., 2020)

2.3.2. Docente

Profesional que imparte enseñanza a través de sus conocimientos, habilidades y experiencias. (Cejas, A., 2009)

2.3.3. Enseñanza

La enseñanza implica transmitir una colección de información, técnicas, principios y habilidades. Se basa en una amplia gama de enfoques implementados por múltiples instituciones y respaldados por una variedad de recursos. (Gorozabel, J., 2020)

2.3.4. Evaluación

La evaluación es un proceso sistemático destinado a evaluar la importancia, el valor y las implicaciones de una tarea o habilidad, ya sea cognitiva o física. (Huamani, G., 2018)



2.3.5. Inteligencia emocional

Según Goleman, la IE implica la capacidad de identificar tanto nuestras propias emociones como las de los demás, inspirarnos y navegar eficazmente en las relaciones interpersonales. Cuál es el propósito. Principalmente, es para mejorar nuestra comprensión de nuestras propias emociones y las de los demás, ya que las emociones sirven como una manifestación genuina de nuestros pensamientos y siempre son veraces. Las emociones proporcionan información sobre nuestro procesamiento de experiencias, lo cual es valioso tanto en contextos personales como profesionales. Esta conciencia nos ayuda a considerar no sólo nuestras palabras sino también la manera en que las expresamos. (Goleman, D., 2022)

2.3.6. Gestión

La gestión se refiere a la supervisión y administración de los recursos, ya sea de una organización gubernamental o privada, encaminados al cumplimiento de sus objetivos establecidos. Para lograr esto, una o varias personas supervisan el trabajo de otros para mejorar resultados que de otro modo no serían alcanzables. (chiavenatoi)



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que busca analizar la relación entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes, utilizando datos numéricos y estadísticos. Este enfoque permite medir y establecer correlaciones entre las variables estudiadas, proporcionando un análisis objetivo y sistemático de los resultados. (Calero, 2020)

3.2. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

El método empleado es el deductivo hipotético, donde se parte de teorías y principios generales previamente establecidos para formular hipótesis sobre la relación entre las variables. Posteriormente, dichas hipótesis son sometidas a pruebas empíricas mediante la recolección de datos, con el fin de confirmar o refutar las mismas. El enfoque hipotético-deductivo es un marco empleado para identificar relaciones causales y evaluar hipótesis. (Apaza, 2018).



3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es básico, dado que su principal objetivo es generar conocimiento sobre la relación entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes, sin buscar una aplicación inmediata en el campo práctico. El propósito es contribuir al desarrollo de teorías en el ámbito educativo. Esta investigación fundamental es valiosa ya que proporciona información sobre los efectos de las variables examinadas. Calero (2020) enfatizan que la investigación básica sirve como base esencial que fomenta el crecimiento del conocimiento y el desarrollo de nuevas vías de investigación. Su objetivo principal es recopilar información sobre la realidad estudiada con el fin de mejorar la comprensión y proporcionar beneficios más amplios. (Hernández Sampieri et al., 2020).

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de la investigación es correlacional, ya que pretende determinar el grado de relación existente entre las variables de gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes. Este nivel permite establecer la dirección y magnitud de la asociación entre dichas variables, sin implicar causalidad directa. Calero (2020), define que: "Los estudios correlacionales exploran las conexiones entre variables dentro de un fenómeno, con el objetivo de cuantificar la fuerza de estas relaciones e identificar si son positivas o negativas" (p.150).

3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Hernández Sampieri y otros (2020) dicen que existen dos formas principales



de diseñar un estudio: experimental y no experimental. El estudio no implica experimentos y se divide según el momento en que se recopilan los datos. El diseño transversal significa recopilar información en un momento determinado o durante un período corto. Su objetivo principal es describir diferentes factores y cómo se relacionan entre sí en ese momento, lo que veo como una forma de estudiar cosas sin hacer experimentos.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

La población lo constituye 99 docentes del nivel Primario de las Instituciones del distrito de Checa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Canchis – Cusco.

Tabla 2
Población

N°	Institución	Nombrados	Contratados	Total
01	56127	3	2	5
02	56128	3	3	6
03	56129	2	6	8
04	56130	2	4	6
05	56157	2	3	5
06	56158	2	6	8
07	56159	2	3	5
08	56160	2	6	8
09	56161	3	3	6
10	56162	2	5	7
11	56164	2	3	5



12	56455	1	5	6
13	56467	1	5	6
14	56468	0	6	6
15	501430	0	7	7
16	501454	2	3	5
Total		29	70	99

Nota. Registro académico 2022

3.6.2. Muestra

La muestra está constituida por 95 docentes seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple, con el fin de garantizar la representatividad de la población y obtener resultados que puedan generalizarse. Es probabilístico, confianza 95% (1.96) y error 5% (0.05), el cual se tomó la fórmula, según Aguilar (2005).

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n = Muestra

Z = Confianza 95% = 1.96

P = Variabilidad (+) (0.50)

Q = variabilidad (-) (0.50)

N = Población (99)

e = Error 5% (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 99}{(99 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 95.32 = 95$$

n= 95 docentes



3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.7.1. Técnicas de investigación

La técnica utilizada para la recolección de datos es la encuesta, aplicada para ambas variables (gestión administrativa e inteligencia emocional). Esta técnica permite obtener información directa y estructurada de los docentes. Como lo señala Apaza (2020), quien enfatiza que las técnicas se refieren a los diversos medios empleados para recolectar información, incluyendo la observación, cuestionarios, entrevistas y encuestas. El objetivo fue recopilar información, utilizando un método de encuesta con un cuestionario como herramienta para la recolección de datos. Según Calero (2020), los métodos y herramientas abarcan los diversos pasos que realizan los investigadores para recopilar información y datos que les permitan cumplir sus objetivos y validar sus hipótesis.

3.7.2. Instrumentos de investigación

El instrumento utilizado es el cuestionario, que fue diseñado para medir las variables de gestión administrativa e inteligencia emocional. Cada cuestionario contiene una serie de ítems que permiten evaluar las percepciones de los docentes sobre ambos aspectos. El primer conjunto (gestión administrativa) consta de 20 ítems, mientras que el segundo, que pertenece a la inteligencia emocional, incluye 15 ítems. Las herramientas recibieron la validación de especialistas antes de su implementación. En este contexto, Apaza (2020) afirma que la validez de las herramientas de medición tiene como objetivo asegurar que los ítems del instrumento posean los atributos necesarios para una evaluación precisa. Los expertos deben validar tanto el



instrumento como las variables involucradas, examinando la coherencia, relevancia y claridad de la herramienta.

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validez de los instrumentos

La validez de los instrumentos fue establecida a través de la validez de contenido, con la colaboración de expertos en educación y psicología, quienes revisaron los ítems del cuestionario para garantizar que estos midieran adecuadamente las variables en estudio. (Calero, 2020)

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos para la gestión administrativa, fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.85, lo que indica un alto nivel de consistencia interna de los ítems del cuestionario (excelente confiabilidad).

Tabla 3

Rango de confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a <	nula
0.54-0.59	baja
0.60-0.65	Confiable
0.66-0.71	Muy conf.
0.72-0.99	Excelente conf.
1	Conf. perfecta

Nota. Rango



Por lo tanto: 0.85; nuestro instrumento tiene una excelente confiabilidad.

Tabla 4

Fiabilidad para la variable gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad		
A. de Cronbach	A.C elementos estandarizados	N° de elem.
0,85	,741	20

Nota. SPSS v.24

Tabla 5

Fiabilidad para la variable inteligencia emocional

Estadísticas de fiabilidad		
A. de Cronbach	A.C elementos estandarizados	N° de elem.
0,60	,647	15

Nota. SPSS v.24

Además, respecto de la variable inteligencia emocional, según el coeficiente estadístico SPSS.V24 se tiene como resultado un alfa Cronbach 0,60 siendo el instrumento confiable para la recopilación y sistematización de datos.

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Como señalan Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020) Para la prueba de hipótesis, se aplicó el coeficiente estadístico de Pearson, como estrategia de análisis estadístico, dado que las variables a estudiar (gestión administrativa e inteligencia emocional) son de tipo paramétrico y cumplen con los supuestos de normalidad y homogeneidad de varianzas. Esta prueba permitirá comparar las medias de las respuestas obtenidas en las encuestas para evaluar si existe una relación



significativa entre ambas variables.

- 1. Hipótesis Nula (H0):** No existe relación positiva significativa entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes de las IEP del distrito de Checca, Cusco.
- 2. Hipótesis Alternativa (H1):** Existe una relación positiva significativa entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes de las IEP del distrito de Checca, Cusco.
- 3. Nivel de significancia:** Se utilizará un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$) para determinar si los resultados obtenidos son estadísticamente significativos.
- 4. Criterio de decisión:** Si el valor p es menor a 0.05, se rechazará la hipótesis nula y se aceptará que existe una relación significativa entre las variables.

Si el valor p es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula, lo que indica que, no hay evidencia suficiente para afirmar que la gestión administrativa está relacionada con la inteligencia emocional de los docentes.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

El presente estudio titulado "Gestión Administrativa y su Relación con la Inteligencia Emocional", tiene como objetivo principal explorar la relación entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas primarias en el mencionado distrito. Para alcanzar este propósito, se empleó el estadístico de Pearson para correlacionar las variables pertinentes, y los resultados se presentaron mediante tablas y figuras que ilustran las relaciones identificadas. Basado en los resultados obtenidos, se concluye que mejorar la formación en gestión administrativa podría ser una estrategia efectiva para fomentar un mayor desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes de las instituciones educativas primarias del Distrito de Checca, Cusco. En consecuencia, se recomienda la implementación de programas de capacitación que integren estos aspectos para optimizar el desempeño pedagógico y el bienestar emocional de los educadores.

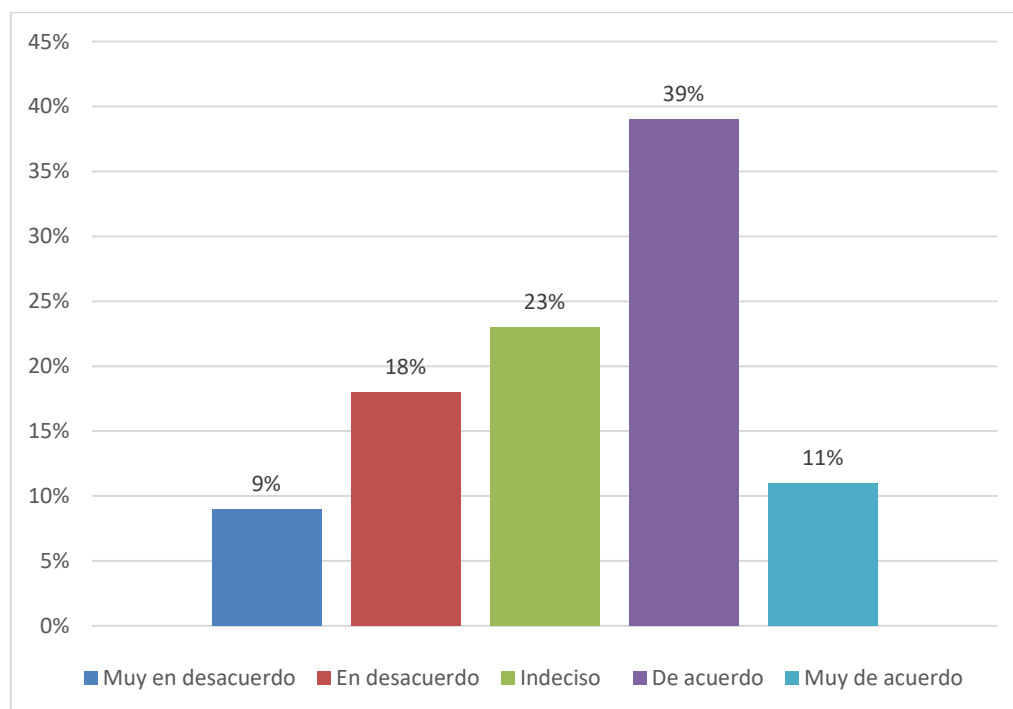


Tabla 6
Planificación

ESCALA	PLANIFICACIÓN									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	9	9%	6	6%	4	4%	8	8%	7	7%
En desacuerdo	17	18%	8	8%	20	21%	59	62%	61	64%
Indeciso	22	23%	46	48%	12	12%	21	22%	12	13%
De acuerdo	37	39%	30	32%	50	52%	5	5%	11	12%
Muy de acuerdo	10	11%	5	5%	9	11%	2	2%	4	4%
TOTAL	95		95		95		95		95	

Nota. SPSS.V24

Figura 1
Los objetivos institucionales están claramente definidos.

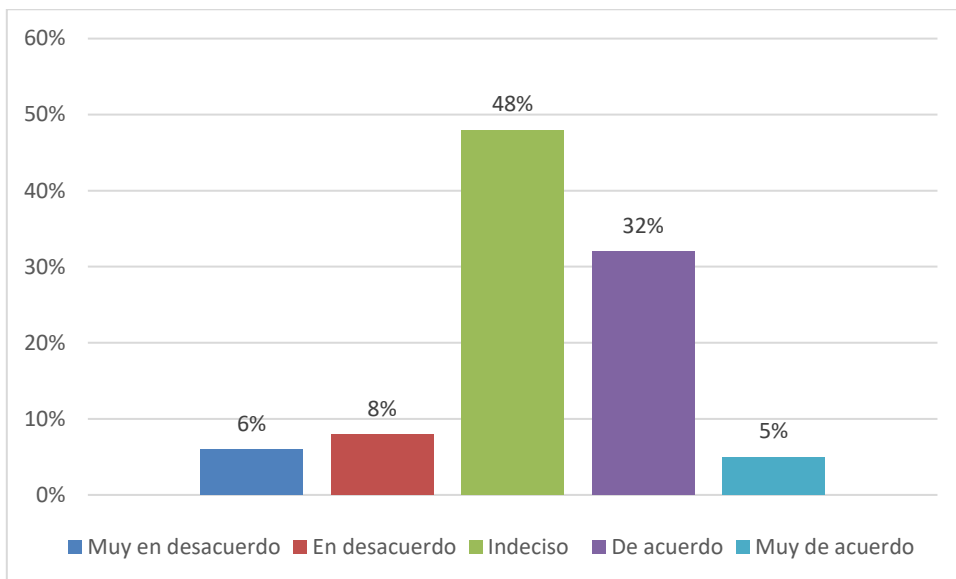


Nota. Tabla 6



Figura 2

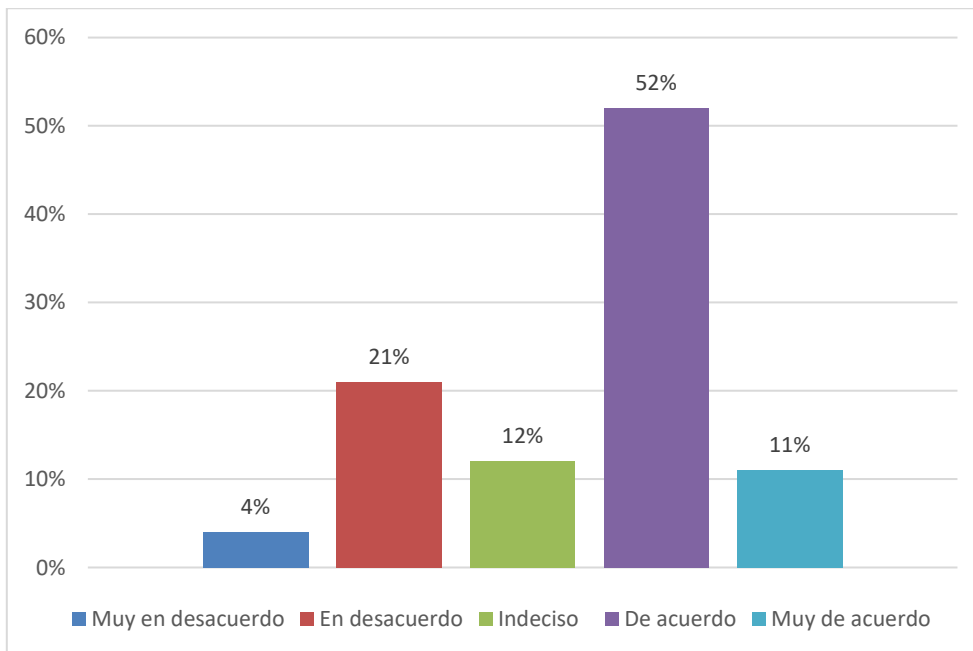
Se realizan planes anuales para alcanzar los objetivos educativos.



Nota. Tabla 6

Figura 3

La planificación incluye la participación de todos los docentes.

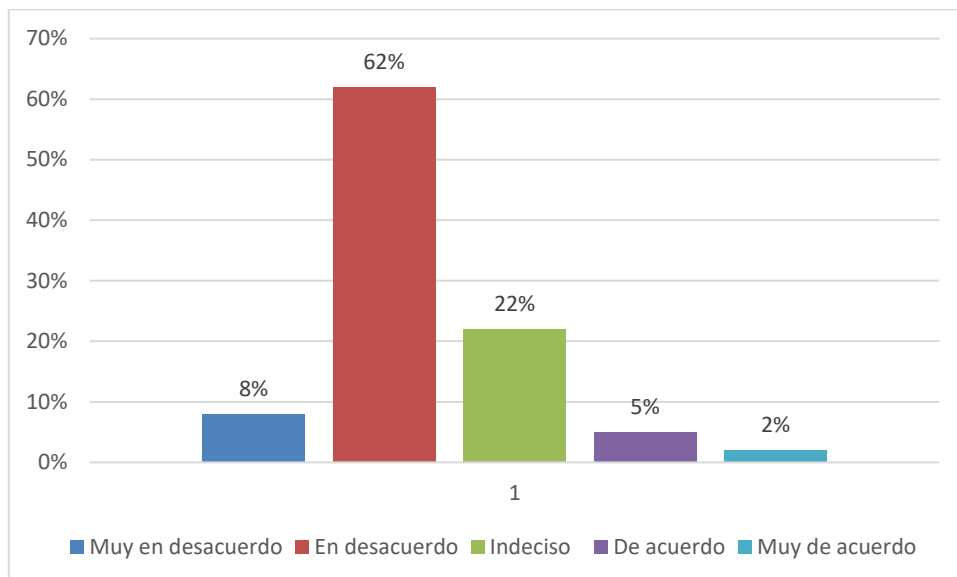


Nota. Tabla 6



Figura 4

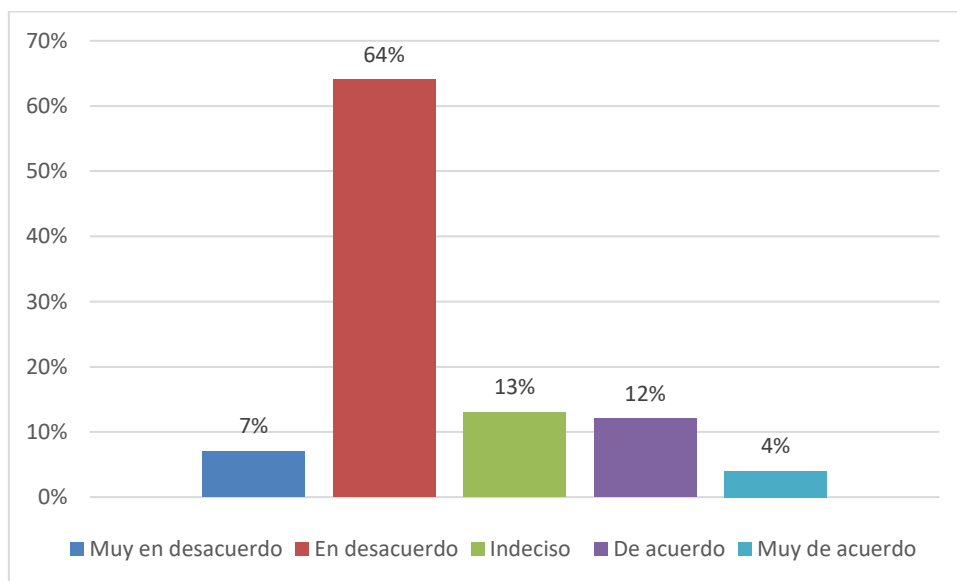
Los recursos necesarios para cumplir con los planes.



Nota. Tabla 6

Figura 5

Los planes educativos se revisan y actualizan regularmente.



Nota. Tabla 6



INTERPRETACIÓN:

En esta interpretación, se analizan los resultados obtenidos en la dimensión de Planificación de las IEP del distrito de Checca, Cusco. Esta dimensión se refiere a la forma en que se organizan y establecen los objetivos y planes institucionales para asegurar la eficiencia en el funcionamiento educativo.

Los objetivos institucionales están claramente definidos: Un 39% de los docentes está de acuerdo en que los objetivos institucionales están claramente definidos, mientras que solo un 9% está muy en desacuerdo. Esto refleja que una parte significativa del personal docente reconoce una claridad en los objetivos establecidos por la institución, aunque no es una mayoría absoluta. A pesar de ello, una porción considerable aún no tiene claridad suficiente sobre los objetivos, lo que sugiere que la institución debe mejorar la comunicación sobre sus metas institucionales para lograr una comprensión uniforme entre todos los miembros del equipo docente.

Se realizan planes anuales para alcanzar los objetivos educativos: Un 32% de los docentes está de acuerdo en que se desarrollan planes anuales para cumplir con los objetivos educativos, pero un 48% se mantiene indeciso sobre este aspecto, lo que indica incertidumbre o falta de información clara al respecto. Solo un 8% está en desacuerdo. Esto sugiere que, aunque hay cierto esfuerzo por planificar anualmente, no todos los docentes perciben esta planificación de manera evidente. Sería recomendable una mayor inclusión y transparencia en la elaboración de estos planes para aumentar la participación y compromiso de los docentes.



La planificación incluye la participación de todos los docentes: Un 52% de los docentes está de acuerdo con que se les incluye en la planificación, mientras que solo un 4% está muy en desacuerdo. Este resultado es positivo y refleja que más de la mitad de los docentes percibe que su participación es valorada en el proceso de planificación. Sin embargo, hay espacio para mejorar, ya que un porcentaje significativo podría estar sintiéndose excluido o poco involucrado en los aspectos críticos de la planificación.

Los recursos necesarios para cumplir con los planes están identificados y asignados: El 62% de los docentes está en desacuerdo con que los recursos necesarios para cumplir con los planes educativos estén identificados y asignados adecuadamente, y solo un 5% está de acuerdo. Este es uno de los resultados más preocupantes, ya que indica una gran brecha entre la planificación y la disponibilidad de recursos. Esta falta de recursos asignados obstaculiza gravemente la ejecución efectiva de los planes y puede causar frustración y desmotivación entre los docentes, afectando directamente la calidad educativa.

Los planes educativos se revisan y actualizan regularmente: Un 64% de los docentes está en desacuerdo con que los planes educativos se revisen y actualicen con regularidad, mientras que solo un 12% está de acuerdo. Esto evidencia que no existe un sistema eficaz para la revisión y actualización de los planes, lo que puede llevar a que los objetivos y métodos de enseñanza se queden obsoletos o no se ajusten a las necesidades cambiantes de los estudiantes y el entorno educativo. La revisión periódica de los planes es crucial para asegurar que la institución se mantenga alineada con sus objetivos y responda a nuevos desafíos educativos.



Conclusión general de la dimensión planificación: Los resultados muestran que, aunque hay avances en la participación de los docentes en los procesos de planificación, hay serias deficiencias en la identificación y asignación de recursos, así como en la revisión y actualización de los planes educativos. La claridad de los objetivos institucionales es aceptable, pero necesita mejorar para asegurar que todos los docentes compartan una visión común. En general, los resultados sugieren que la planificación, aunque presente, necesita ser más inclusiva, clara y respaldada con los recursos adecuados para ser efectiva y adaptable a las necesidades educativas actuales. La falta de revisión regular de los planes y la insuficiencia de recursos son aspectos críticos que requieren atención inmediata para mejorar la gestión administrativa en las instituciones educativas.

Tabla 7

Organización

ESCALA	ORGANIZACIÓN									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	1	1%	1	1%	10	11%	17	18%	14	15%
En desacuerdo	9	9%	15	17%	64	67%	57	60%	62	65%
Indeciso	20	21%	21	22%	11	12%	14	15%	11	12%
De acuerdo	60	63%	54	56%	7	7%	7	7%	6	6%
Muy de acuerdo	5	5%	4	4%	3	3%	0	0%	2	2%
TOTAL	95		95		95		95		95	

Nota. *Anexo 2 - Cuestionario.



En esta interpretación se analizan los indicadores de la dimensión de Organización, que reflejan cómo se percibe la organización y la estructura administrativa en las IEP del distrito de Checca, Cusco.

Definición clara de las responsabilidades de los docentes: El 63% de los encuestados está de acuerdo con que las responsabilidades de cada docente están claramente definidas, lo cual es un punto positivo en la gestión administrativa, ya que una gran mayoría de los docentes tiene claridad en sus roles y funciones. Sin embargo, un 9% está en desacuerdo, lo que indica que, aunque el problema es menor, existe un pequeño grupo de docentes que puede estar experimentando ambigüedad en cuanto a sus responsabilidades.

Estructura organizativa que facilita el logro de los objetivos institucionales: El 56% de los encuestados está de acuerdo en que existe una estructura organizativa que facilita el logro de los objetivos, lo cual es un aspecto positivo. Esto sugiere que una buena parte del cuerpo docente percibe que la estructura administrativa está bien organizada para apoyar el cumplimiento de las metas educativas. Sin embargo, un 17% está en desacuerdo, lo que podría reflejar cierta insatisfacción en la manera en que se articula esta estructura en algunos contextos.

Distribución eficiente de recursos humanos y materiales: En este indicador, el 67% de los encuestados está en desacuerdo con que los recursos humanos y materiales están distribuidos de manera eficiente, mientras que solo un 7% está de acuerdo. Este resultado revela una importante deficiencia en la gestión de recursos



dentro de las instituciones educativas, lo que puede limitar seriamente la capacidad de los docentes para cumplir con sus responsabilidades y los objetivos educativos. Este es un área crítica que requiere atención para optimizar el uso de los recursos disponibles.

Comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos: El 60% de los encuestados está en desacuerdo con que la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos sea efectiva, mientras que solo un 7% está de acuerdo. Esta cifra indica una falla significativa en la comunicación organizativa, lo que podría estar obstaculizando la fluidez en la toma de decisiones, el flujo de información y la coordinación general dentro de las instituciones. Mejorar la comunicación interna será clave para lograr una gestión más eficiente y colaborativa.

Fomento del trabajo en equipo y la colaboración entre docentes: Un 65% de los encuestados está en desacuerdo con que se fomente el trabajo en equipo y la colaboración entre docentes, y solo un 6% está de acuerdo. Esto sugiere que, desde el punto de vista de la mayoría, las instituciones educativas no promueven adecuadamente la colaboración entre el personal docente, lo cual es un área crítica de mejora. El trabajo en equipo es fundamental para alcanzar los objetivos educativos de manera eficiente y para construir un entorno de aprendizaje más inclusivo y cohesivo.

Conclusión General de la Dimensión Organización: Los resultados muestran que, aunque existe claridad en la definición de responsabilidades y una estructura organizativa que, en su mayoría, facilita el cumplimiento de los objetivos



institucionales, se observan importantes debilidades en la gestión de recursos, la comunicación interna y el fomento del trabajo en equipo. Las percepciones sobre la distribución ineficiente de los recursos humanos y materiales, junto con la falta de una comunicación efectiva y la escasa promoción de la colaboración entre docentes, señalan áreas claves que deben ser abordadas para mejorar la eficiencia administrativa. Estas deficiencias pueden estar afectando la cohesión y efectividad de la gestión educativa, lo que podría limitar el éxito en el logro de los objetivos institucionales y la calidad de la enseñanza.

Tabla 8
Dirección

ESCALA	DIRECCIÓN									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	4	4%	7	7%	6	6%	6	6%	1	1%
En desacuerdo	55	58%	53	56%	20	21%	53	56%	40	42%
Indeciso	30	32%	18	19%	23	24%	26	27%	36	38%
De acuerdo	6	6%	12	13%	37	39%	8	8%	15	16%
Muy de acuerdo	0	0%	5	5%	9	9%	2	2%	3	3%
TOTAL	95		95		95		95		95	

Nota. *Anexo 2 - Cuestionario.

INTERPRETACIÓN:

En esta interpretación, se examinan los resultados obtenidos en la dimensión Dirección, una parte clave de la Gestión Administrativa dentro de las instituciones



educativas primarias del distrito de Checca, Cusco. Los indicadores aquí analizados están relacionados con la eficacia y el liderazgo ejercido por los directivos en el manejo institucional y su impacto en los docentes.

Orientación clara y precisa proporcionada por los directivos: El 58% de los docentes está en desacuerdo con que los directivos proporcionen una orientación clara y precisa, mientras que solo un 6% está de acuerdo. Este alto nivel de desacuerdo sugiere que los docentes perciben una falta de claridad en las indicaciones y directrices que reciben por parte de los directivos, lo que podría generar confusión en el cumplimiento de sus funciones y afectar negativamente la efectividad organizativa y educativa.

Coherencia de las decisiones con los objetivos institucionales: Un 56% de los docentes está en desacuerdo con que las decisiones tomadas por la dirección sean coherentes con los objetivos institucionales, en contraste con un 13% que está de acuerdo. Este dato revela una percepción generalizada de que las decisiones de la dirección no siempre están alineadas con las metas establecidas por la institución. Esto podría crear un ambiente de trabajo inconsistente y afectar la ejecución de los planes institucionales.

Reconocimiento y valoración del trabajo docente: El 39% de los docentes está de acuerdo en que su trabajo y logros son reconocidos y valorados, mientras que el 21% está en desacuerdo. Aunque una minoría significativa expresa satisfacción en cuanto al reconocimiento de su labor, este resultado es uno de los más positivos en comparación con otros indicadores, lo que sugiere que hay esfuerzos en curso por



parte de la dirección para valorar el desempeño docente, aunque aún existe margen para mejorar en este aspecto.

Retroalimentación constructiva sobre el desempeño: El 56% de los encuestados está en desacuerdo con que reciben retroalimentación constructiva sobre su desempeño, frente a un 8% que está de acuerdo. Este alto nivel de insatisfacción indica que los docentes perciben una falta de orientación y críticas constructivas que podrían ayudarles a mejorar su trabajo. Sin retroalimentación regular y efectiva, el desarrollo profesional de los docentes se ve limitado, lo que a largo plazo podría afectar el rendimiento general de la institución.

Motivación e inspiración proporcionada por la dirección: Un 42% de los docentes está en desacuerdo con que la dirección los motiva e inspira a alcanzar altos estándares de desempeño, mientras que solo el 16% está de acuerdo. Estos resultados muestran que existe una falta de liderazgo motivacional por parte de la dirección. Dado que el liderazgo efectivo incluye la capacidad de inspirar a los empleados, la falta de motivación puede reducir la moral del personal docente y limitar su disposición a superar las expectativas en su trabajo.

Conclusión general de la dimensión dirección: Los resultados reflejan que la gestión directiva presenta varias áreas de mejora. La falta de orientación clara, la percepción de decisiones poco coherentes con los objetivos institucionales, y la ausencia de retroalimentación y motivación por parte de la dirección son las principales deficiencias identificadas. Aunque un segmento significativo de docentes percibe un reconocimiento de su trabajo, la mayoría todavía expresa insatisfacción en aspectos



clave como la comunicación, el apoyo y el liderazgo. Para mejorar la gestión administrativa en esta dimensión, es crucial que los directivos adopten un enfoque más participativo, proporcionen retroalimentación constante y clara, y alineen sus decisiones y acciones con los objetivos institucionales para promover un ambiente de trabajo más coherente y motivador.

Tabla 9

Control

ESCALA	CONTROL									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	15	16%	19	20%	5	5%	8	8%	32	34%
En desacuerdo	68	72%	62	65%	20	21%	54	57%	41	43%
Indeciso	3	3%	6	6%	7	7%	9	9%	8	8%
De acuerdo	7	7%	6	6%	55	58%	19	20%	13	14%
Muy de acuerdo	2	2%	2	2%	8	8%	5	5%	1	1%
TOTAL	95		95		95		95		95	

Nota. *Anexo 2 - Cuestionario.

En esta interpretación, se analizan los resultados obtenidos en la dimensión Control, IEP del distrito de Checca, Cusco. Esta dimensión se centra en los mecanismos de supervisión, evaluación y seguimiento de los planes y objetivos establecidos en la gestión educativa.

Evaluaciones periódicas del desempeño docente: Un 72% de los docentes está en desacuerdo con este indicador, mientras que solo un 7% está de acuerdo.



Estos datos revelan una grave deficiencia en los procesos de evaluación, lo que puede tener repercusiones negativas en el rendimiento docente. La falta de evaluaciones periódicas impide un seguimiento adecuado del progreso y desarrollo de los docentes, lo que a su vez afecta la calidad educativa.

Mecanismos para corregir desviaciones en el cumplimiento de los planes:

El 65% de los docentes está en desacuerdo con que existan mecanismos efectivos para corregir desviaciones en el cumplimiento de los planes, mientras que solo un 6% está de acuerdo. Esto sugiere que los sistemas de control actuales no están funcionando de manera eficaz para detectar y corregir problemas en la implementación de los planes educativos. Sin estos mecanismos, la capacidad de la institución para ajustarse y mejorar ante dificultades es muy limitada.

Uso de los resultados de las evaluaciones para mejorar la gestión administrativa: Un 58% de los docentes está de acuerdo en que los resultados de las evaluaciones se utilizan para mejorar la gestión administrativa, mientras que el 21% está en desacuerdo. Este es uno de los resultados más positivos en esta dimensión, lo que indica que aunque existen carencias en la implementación de evaluaciones, cuando estas se realizan, se percibe que sus resultados son aprovechados para realizar ajustes en la gestión. Sin embargo, dado que las evaluaciones son poco frecuentes (según el primer indicador), el impacto de esta mejora es limitado.

Monitoreo continuo de los estándares de calidad educativa: Un 57% de los docentes está en desacuerdo con que los estándares de calidad educativa sean monitoreados de manera continua, frente a un 20% que está de acuerdo. Este



resultado indica que los procesos de control y supervisión sobre la calidad educativa son insuficientes. Sin un monitoreo constante, las instituciones no pueden asegurarse de que los estándares educativos se mantengan en un nivel adecuado, lo que puede resultar en un declive en la calidad general de la enseñanza.

Fomento de la rendición de cuentas entre los miembros de la institución:

Un 43% de los docentes está en desacuerdo con que se fomente la rendición de cuentas dentro de la institución, mientras que solo un 14% está de acuerdo. Esto sugiere que la cultura de responsabilidad y transparencia en la toma de decisiones es débil. La falta de rendición de cuentas puede llevar a una mala gestión de los recursos y una disminución en la calidad de la enseñanza, ya que los miembros de la institución no se sienten obligados a cumplir con altos estándares de desempeño.

Conclusión general de la dimensión control: Los resultados reflejan deficiencias significativas en los mecanismos de control dentro de la gestión administrativa. La falta de evaluaciones periódicas del desempeño docente y de mecanismos para corregir desviaciones en los planes educativos son los problemas más críticos, lo que afecta la capacidad de la institución para mejorar su desempeño. Aunque se percibe un uso moderado de los resultados de las evaluaciones para mejorar la gestión, el monitoreo de los estándares de calidad y la rendición de cuentas son áreas que requieren mayor atención. En general, estos resultados indican la necesidad urgente de fortalecer los procesos de control y supervisión para mejorar la gestión y el rendimiento de la institución educativa.



Tabla 10
Inteligencia emocional

ESCALA	INTELIGENCIA EMOCIONAL									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	4	4%	7	7%	6	6%	6	6%	1	1%
En desacuerdo	55	58%	53	56%	20	21%	53	56%	40	42%
Indeciso	30	32%	18	19%	23	24%	26	27%	36	38%
De acuerdo	6	6%	12	13%	37	39%	8	8%	15	16%
Muy de acuerdo	0	0%	5	5%	9	9%	2	2%	3	3%
TOTAL	95		95		95		95		95	

Nota. *Anexo 2 - Cuestionario.

Los resultados obtenidos en el estudio sobre la relación entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas primarias del distrito de Checca, Cusco, revelan aspectos significativos sobre el desarrollo y manejo de las competencias emocionales en el entorno educativo.

Autoconciencia Emocional Los resultados muestran que el 58% de los docentes manifiesta desacuerdo respecto a tener un alto nivel de autoconciencia emocional, mientras que solo el 6% está de acuerdo. Esto indica que la mayoría de los docentes tiene dificultades para reconocer y entender sus propias emociones, lo que puede afectar su capacidad para gestionar situaciones emocionales en el entorno laboral y para tomar decisiones acertadas bajo presión. Esta falta de autoconciencia puede interferir con la eficacia de la gestión administrativa, ya que la capacidad de reconocer



y regular las emociones personales es crucial para liderar y colaborar de manera efectiva.

Autorregulación Emocional En cuanto a la autorregulación emocional, el 56% de los docentes expresó desacuerdo sobre su habilidad para gestionar sus emociones, mientras que el 13% se mostró de acuerdo. Esta tendencia refleja que la mayoría tiene dificultades para controlar sus reacciones emocionales, lo que puede afectar negativamente la interacción con estudiantes, colegas y superiores. La falta de autorregulación puede derivar en respuestas impulsivas y la incapacidad de mantener la calma en situaciones de estrés, lo cual es esencial para una gestión administrativa efectiva.

Motivación La motivación presenta un panorama más equilibrado, con un 21% de desacuerdo y un 39% de acuerdo. Esto sugiere que una proporción significativa de docentes se siente motivada y comprometida con sus responsabilidades educativas, a pesar de que existe una parte que no se identifica con esta actitud. La motivación intrínseca es clave para promover un entorno de trabajo positivo y productivo, y puede influir en la disposición de los docentes para involucrarse en procesos administrativos y en el logro de metas institucionales.

Empatía. En cuanto a la empatía, el 56% de los docentes afirmó no tenerla, mientras que sólo el 8% afirmó tenerla. Estos resultados muestran que a muchos profesores les resulta difícil comprender cómo se sienten los demás. Esto puede dificultarles el establecimiento de buenas relaciones con estudiantes y compañeros de trabajo. No ser comprensivo puede perjudicar la buena comunicación y el trabajo



conjunto de las personas en las escuelas. La buena comunicación y el trabajo en equipo son realmente importantes para gestionar las escuelas de una manera que ayude tanto a los profesores como a los estudiantes.

Habilidades Sociales Las habilidades sociales muestran que el 42% de los docentes está en desacuerdo con tener competencias sólidas en esta área, mientras que el 16% está de acuerdo. Esto refleja que una parte considerable de los docentes enfrenta retos en aspectos como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos. Estas habilidades son fundamentales para una gestión administrativa exitosa, ya que facilitan la cooperación, la negociación y la creación de un ambiente laboral armónico.

En general, los resultados sugieren que existe una prevalencia de dificultades en el desarrollo de competencias de inteligencia emocional entre los docentes de las instituciones educativas primarias del distrito de Checca. Estas limitaciones en la autoconciencia, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales pueden tener un impacto negativo en la calidad de la gestión administrativa. Para mejorar la efectividad en la gestión educativa, se recomienda implementar programas de desarrollo emocional que ayuden a los docentes a fortalecer estas competencias, promoviendo así un ambiente escolar más colaborativo y eficiente.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

En el presente estudio se busca determinar la relación entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas primarias del distrito de Checca, Cusco, 2023. Para comprobar las hipótesis



planteadas, se aplicará el coeficiente de correlación de Pearson, el cual permitirá identificar la fuerza y la dirección de la relación entre las variables en estudio, así como verificar la significancia estadística de dichas relaciones.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 11

Pruebas de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN_ADM INISTRATIVA	0,965	95	0,03***	0,967	95	0,065
INTELIGENCIA _ EMOCIONAL	0,915	95	0,01*	0,874	95	0,072

Nota. Elaboración propia

Se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar si las variables Gestión Administrativa e Inteligencia Emocional siguen una distribución normal, resultados:

Variable gestión administrativa

Hipótesis Nula (H₀): Los datos de la variable Gestión Administrativa, no siguen una distribución normal.

Hipótesis Alternativa (H₁): Los datos de la variable Gestión Administrativa, siguen una distribución normal.

Resultados:

Estadístico de Kolmogorov-Smirnov: 0.965

Valor de significancia (Sig.): 0.03



Interpretación: El valor de significancia es 0.03, el cual es menor a 0.05. Esto indica que, se rechaza la hipótesis nula, lo que sugiere que los datos de la variable Gestión Administrativa siguen una distribución normal. El estadístico de 0.965 respalda que la discrepancia entre la distribución observada y la distribución normal es mínima.

Variable inteligencia emocional

Hipótesis Nula (H_0): Los datos de la variable Inteligencia Emocional, no siguen una distribución normal.

Hipótesis Alternativa (H_1): Los datos de la variable Inteligencia Emocional, siguen una distribución normal.

Resultado:

Estadístico de Kolmogorov-Smirnov: 0.915

Valor de significancia (Sig.): 0.01

Interpretación: El valor de significancia es 0.01 el cual también es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, lo que sugiere que los datos de la variable Inteligencia Emocional siguen una distribución normal. El estadístico de 0.915 indica que la distribución observada se ajusta bastante bien a la distribución normal.

Por lo tanto, ambas variables, Gestión Administrativa e Inteligencia Emocional, presentan valores de significancia menores a 0.05, lo que sugiere que siguen una distribución normal. Esto permite utilizar pruebas estadísticas paramétricas en el análisis posterior de estas variables, como la correlación de Pearson.



Tabla 12

Nivel de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Negativa perfecta
-0.76 a - 0.90	Negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Negativa fuerte
-0.11 a -0.50	Negativa media
-0.01 a -0.100	Negativa débil
0.000	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Positiva débil
+0.11 a +0.50	Positiva media
+0.51 a +0.75	Positiva fuerte
+0.76 a +0.90	Positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Positiva perfecta

Nota. Según, Hernández, Fernández y Baptista (2010)

4.2.1. Prueba de hipótesis específica 1

Planteamiento de la Hipótesis: Se plantearon dos hipótesis, según se observan:

Hipótesis Nula (H0): No existe una relación positiva significativa entre la dimensión de planificación en la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes.

Hipótesis Alternativa (H1): Existe una relación positiva significativa entre la dimensión de planificación en la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes.

Nivel de confianza: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p < \alpha$, se rechaza H_0



TABLA 13
Correlación entre planificación con la inteligencia emocional

			PLANIFICACIÓN	INTELIG_
			N	EMOCIONAL
Pearson	PLANIFICACIÓN_	Coef. de correlación	1.000	0.740**
		Sig. (bilateral)	-	0.002
		N	95	95
	INTELIGENCIA_EM OCIONAL	Coef. correlación	0.740**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	-
		N	95	95

Nota. SPSS.V24

INTERPRETACIÓN

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Planificación (dentro de la variable Gestión Administrativa) y la Inteligencia Emocional de los docentes es de 0.740.

Magnitud de correlación: El valor del coeficiente de correlación 0.740 indica una correlación positiva fuerte. Esto significa que a medida que se mejora la planificación en la gestión administrativa, también aumenta la inteligencia emocional de los docentes. Es decir, una buena definición de objetivos institucionales, una adecuada distribución de recursos y la inclusión de los docentes en los procesos de planificación están fuertemente asociados con un mayor desarrollo de las capacidades emocionales en el entorno laboral.

Relación directa: Este resultado sugiere que cuando la planificación es clara, participativa y bien estructurada, los docentes experimentan una mejora en su inteligencia emocional, probablemente porque se sienten más apoyados, reconocidos



y organizados en su trabajo diario, lo que contribuye a un manejo más adecuado de sus emociones y un mejor desempeño interpersonal.

Dado que el p-valor (0,002) este dato se sitúa menor que la significancia establecida en los parámetros del 0.05, se rechaza la (H_0). Esto implica que hay suficiente evidencia estadística para concluir que existe una relación positiva significativa entre las variables analizadas.

Por lo tanto, el coeficiente de correlación de 0.740 refleja que existe una relación positiva fuerte y significativa entre la planificación en la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes. Una mejora en la planificación escolar está fuertemente vinculada con un incremento en la capacidad de los docentes para gestionar sus emociones de manera efectiva en el ámbito educativo.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

Planteamiento de la Hipótesis: Se plantearon dos hipótesis, según se observan:

Hipótesis Nula (H_0): No existe una relación positiva significativa entre la dimensión de organización en la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes.

Hipótesis Alternativa (H_1): Existe una relación positiva significativa entre la dimensión de organización en la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes.

Nivel de confianza: $\alpha = 0.05$.

Regla de decisión: Si $p < \alpha$, se rechaza H_0 .



TABLA 14
Correlación entre organización con la inteligencia emocional

		ORGANIZACIÓN	INTELG_EMOC
PEARSON	ORGANIZACIÓN	Coef. correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-
		N	95
INTELIGENCIA_EMOCIONAL		Coef. correlación	0.552
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	95

Nota. SPSS.V24

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Organización (dentro de la variable Gestión Administrativa) y la Inteligencia Emocional de los docentes es de 0.552.

Magnitud de la correlación: El valor del coeficiente de correlación 0.552 indica una correlación positiva fuerte. En términos prácticos, a medida que la organización de la institución educativa mejora (definición clara de responsabilidades, eficiente distribución de recursos, estructura organizativa adecuada), los docentes tienden a tener un mejor manejo de sus emociones.

Relación directa: Una organización clara y bien estructurada en la gestión administrativa contribuye de manera positiva a que los docentes puedan gestionar sus emociones y relaciones interpersonales de manera más efectiva. Cuando existe claridad en las responsabilidades y una comunicación efectiva entre los diferentes niveles jerárquicos, los docentes experimentan menos estrés, lo que puede mejorar su inteligencia emocional.

Dado que el p-valor (0,000) este dato se sitúa menor que la significancia



establecida en los parámetros del 0.05, se rechaza la (H_0). Esto implica que hay suficiente evidencia estadística para concluir que existe una relación positiva significativa entre las variables analizadas. Por lo tanto, el coeficiente de correlación de 0.552 muestra que existe una relación positiva fuerte significativa entre la organización en la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes. Esto sugiere que una estructura organizativa eficiente y bien definida dentro de la institución contribuye, aunque de manera moderada, a que los docentes desarrollen mejores habilidades emocionales, lo cual es esencial para un buen desempeño laboral y relaciones interpersonales saludables en el entorno educativo.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

Planteamiento de la Hipótesis: Se plantearon dos hipótesis, según se observan:

Hipótesis Nula (H_0): No existe una relación positiva significativa entre la dimensión de dirección en la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes.

Hipótesis Alternativa (H_1): Existe una relación positiva significativa entre la dimensión de dirección en la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes.

Nivel de confianza: $\alpha = 0.05$.

Regla de decisión: Si $p < \alpha$, se rechaza H_0 .



TABLA 15
Correlación entre la dirección con la inteligencia emocional

		DIRECCIÓN_	INTELIG_ EMOCION AL
Pearson	DIRECCIÓN_	Coef. correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-
		N	65
INTELIGENCIA_EMOC		Coef. correlación	0.765
		Sig. (bilateral)	0.004
		N	65

Nota. SPSS.V24

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Dirección (dentro de la variable Gestión Administrativa) y la Inteligencia Emocional de los docentes es de 0.765.

Magnitud de la correlación: El valor del coeficiente de correlación 0.765 indica una correlación positiva muy fuerte. Esto significa que hay una relación estrecha y significativa entre la calidad de la dirección en la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes. En términos prácticos, a medida que la dirección proporciona una orientación clara, coherente y motivadora, los docentes tienden a desarrollar una mejor inteligencia emocional, gestionando sus emociones de manera más efectiva.

Relación directa: La fuerte relación entre estas variables sugiere que la calidad del liderazgo directivo en las instituciones educativas tiene un impacto directo y positivo sobre la inteligencia emocional de los docentes. Una dirección efectiva que brinda retroalimentación constructiva, reconoce los logros de los docentes y los motiva



a alcanzar altos estándares de desempeño contribuye al desarrollo emocional positivo de los mismos. Esto significa que cuando los docentes perciben un liderazgo que apoya y orienta adecuadamente, mejoran su capacidad para manejar sus emociones y sus relaciones interpersonales en el entorno de trabajo.

Dado que el p-valor (0,004) este dato se sitúa menor que la significancia establecida en los parámetros del 0.05, se rechaza la (H_0). Esto implica que hay suficiente evidencia estadística para concluir que existe una relación positiva significativa entre las variables analizadas. Por lo tanto, el coeficiente de correlación de 0.765 muestra una relación positiva muy fuerte entre la calidad de la dirección en la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes. Esto indica que una dirección clara, coherente y motivadora contribuye significativamente a que los docentes desarrollen una mayor inteligencia emocional, lo que es crucial para mejorar su bienestar personal y profesional en el ámbito educativo.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 4

Planteamiento de la Hipótesis: Se plantearon dos hipótesis, según se observan:

Hipótesis Nula (H_0): No existe una relación positiva significativa entre la dimensión de control en la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes.

Hipótesis Alternativa (H_1): Existe una relación positiva significativa entre la dimensión de control en la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes.

Nivel de confianza: $\alpha = 0.05$.

Regla de decisión: Si $p < \alpha$, se rechaza H_0 .



TABLA 16
Correlación entre el control y la inteligencia emocional

		CONTROL_GA	INTELIGENCIA_EMOCIONAL
PEARSON	CONTROL_GA	Coef. correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-
		N	95
INTELIGENCIA_EMOCIONAL	CONTROL_GA	Coef. correlación	0.585
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	95

Nota. SPSS.V24

En la tabla se muestra, el coeficiente de correlación de Pearson se sitúa en 0,585, lo que indica una relación positiva fuerte. El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Control (dentro de la variable Gestión Administrativa) y la Inteligencia Emocional de los docentes es de 0.585.

Magnitud de la correlación: El valor del coeficiente de correlación 0.585 indica una correlación positiva fuerte. Esto sugiere que hay una relación directa y positiva entre el nivel de control en la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes.

Relación directa: Esta correlación fuerte sugiere que un sistema de control eficiente y regular puede contribuir al desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes. Cuando se implementan evaluaciones de desempeño periódicas y se fomenta la rendición de cuentas, los docentes tienden a ser más conscientes de sus fortalezas y áreas de mejora, lo que les ayuda a manejar sus emociones de manera más efectiva.



Sin embargo, la correlación fuerte, también indica que, el control por sí solo no es el principal factor determinante en el desarrollo de la inteligencia emocional, pero sí tiene un impacto relevante cuando está bien gestionado.

Dado que el p-valor (0,003) este dato se sitúa menor que la significancia establecida en los parámetros del 0.05, se rechaza la (H0). Esto implica que hay suficiente evidencia estadística para concluir que existe una relación positiva significativa entre las variables analizadas. Por lo tanto, el coeficiente de correlación de 0.585 revela una relación positiva fuerte entre el control administrativo y la inteligencia emocional de los docentes. Esto sugiere que un control adecuado y bien implementado, a través de evaluaciones y monitoreo continuo, puede favorecer el desarrollo emocional de los docentes, mejorando su capacidad para gestionar sus emociones y relaciones dentro del contexto escolar.

4.2.5. Prueba de hipótesis general

Planteamiento de la Hipótesis: Se plantearon dos hipótesis, según se observan:

Hipótesis Nula (H0): No existe una relación positiva significativa entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes.

Hipótesis Alternativa (H1): Existe una relación positiva significativa entre la gestión administrativa (planificación, organización, dirección y control) y la inteligencia emocional de los docentes.



Nivel de confianza: $\alpha = 0.05$.

Regla de decisión: Si $p < \alpha$, no se rechaza H_0 .

TABLA 17

Correlación entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional

			GESTIÓN_ ADMINISTRATI VA	INTELIG_ EMOCIONA L
Pearson	GESTIÓN_ADMINISTRATIVA	Coef. correlación	1.000	0.742
		Sig. (bilateral)	-	0.003
		N	95	95
	INTELIGENCIA_EMOCIONAL	Coef. correlación	0.742	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	-
		N	95	95

Nota. SPSS.V24

El coeficiente de correlación de Pearson entre la variable Gestión Administrativa y la variable Inteligencia Emocional es de 0.742.

Magnitud de la correlación: Un coeficiente de 0.742 indica una correlación positiva fuerte entre las dos variables. Esto sugiere que a medida que mejora la gestión administrativa en las instituciones educativas, también se observa un aumento en los niveles de inteligencia emocional de los docentes.

Los hallazgos de esta evaluación sugieren una conexión directa entre prácticas sólidas de gestión administrativa y la mejora de las habilidades emocionales y sociales de los docentes.

Relación directa: Esta correlación fuerte sugiere que los aspectos de la gestión



administrativa, están estrechamente vinculadas e influyen significativamente en la capacidad de los docentes para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones, así como las de sus estudiantes y colegas.

Dado que el p-valor (0,003) este dato se sitúa menor que la significancia establecida en los parámetros del 0.05, se rechaza la (H_0). Esto implica que hay suficiente evidencia estadística para concluir que existe una relación positiva significativa entre las variables analizadas. Lo que significa que existe una relación positiva significativa entre la variable gestión administrativa; teniendo en consideración que esta variable abarca las dimensiones antes señaladas; las mismas que se encuentran asociadas con la inteligencia emocional de los docentes. Cuando se implementan estrategias de gestión que fomentan la comunicación, la colaboración y el apoyo entre los docentes, es más probable que estos desarrollen una mayor inteligencia emocional.

Implicaciones prácticas: La fuerte correlación observada resalta la importancia de priorizar una gestión administrativa eficiente en las instituciones educativas, ya que no solo contribuye a la eficacia institucional, sino que también impacta positivamente en el bienestar emocional de los docentes.

Las instituciones que se enfocan en mejorar su gestión administrativa podrían ver beneficios adicionales en la forma en que los docentes manejan sus emociones y relaciones interpersonales, lo que a su vez puede llevar a un entorno escolar más positivo y productivo.

Por lo tanto; el coeficiente de correlación de 0.742 indica una correlación



positiva fuerte entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes. Esto significa que una buena gestión ayuda a una organización a mejorar y también ayuda a los profesores a crecer emocionalmente. Esto crea un mejor lugar para aprender y trabajar juntos.

En resumen, la relación significativa observada sugiere que la efectividad de la gestión administrativa en sus diversas dimensiones está asociada con el desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes, por lo tanto:

Planificación: Un enfoque estructurado en la planificación puede proporcionar un sentido de dirección y objetivos claros, lo que podría facilitar la regulación emocional. **Organización:** Una organización eficiente contribuye a la claridad en las responsabilidades y roles, lo que puede reducir la ansiedad y aumentar la confianza emocional. **Dirección:** Una dirección clara y motivadora es crucial para inspirar a los docentes, lo que puede promover una mayor autoconfianza y gestión de emociones. **Control:** Mecanismos de control efectivos, que incluyan retroalimentación y evaluaciones, pueden fomentar un entorno de aprendizaje donde los docentes se sientan apoyados y comprendidos emocionalmente.

Este hallazgo subraya la importancia de implementar una gestión administrativa integral que no solo busque la eficiencia operativa, sino que también atienda el desarrollo emocional de los docentes, contribuyendo así a un ambiente educativo más positivo y eficaz.



4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según el análisis efectuado revelan resultados importantes y tienen implicaciones significativas para la mejora de las prácticas administrativas y el desarrollo emocional de los docentes.

El análisis de los datos muestra una correlación positiva entre una gestión administrativa efectiva y altos niveles de inteligencia emocional en los docentes. Esto sugiere que las instituciones educativas que implementan prácticas administrativas claras, organizadas y apoyadas, tienden a tener docentes que son emocionalmente más equilibrados y capaces de gestionar mejor sus emociones y relaciones interpersonales.

Objetivo Específico 1

La correlación de Pearson de 0.740 y un p-valor de 0.002 indican que existe una relación positiva fuerte y significativa entre la planificación en la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes. Esto sugiere que una planificación efectiva, que contemple los objetivos educativos claros y la participación de los docentes, se asocia con un mayor desarrollo de habilidades emocionales. La planificación permite a los docentes anticipar situaciones, definir estrategias y asignar recursos, lo que a su vez les otorga una mayor confianza en su capacidad de respuesta emocional ante los desafíos del aula. Este hallazgo enfatiza la necesidad de una planificación estratégica que no solo se enfoque en aspectos académicos, sino que también aborde el desarrollo emocional del personal docente.



Los resultados indican que los docentes que perciben una buena planificación en sus instituciones tienden a tener una mayor inteligencia emocional. Esto puede deberse a que una planificación clara reduce el estrés y la incertidumbre, permitiendo a los docentes enfocarse en sus tareas educativas y en el manejo de sus emociones de manera más efectiva. La claridad en los roles y expectativas contribuye a un ambiente de trabajo más estable y predecible, favoreciendo el bienestar emocional de los docentes.

Objetivo Específico 2

Los resultados muestran una correlación de Pearson de 0.552 y un p-valor de 0.000, lo que sugiere una relación fuerte y significativa entre la organización administrativa y la inteligencia emocional de los docentes. Esto implica que una estructura organizativa clara y bien definida contribuye a una mayor seguridad emocional y bienestar entre los docentes. La existencia de roles y responsabilidades bien delineados permite a los docentes enfocarse en sus tareas sin ambigüedades, lo que puede reducir la ansiedad y mejorar su desempeño emocional. Sin embargo, la correlación fuerte sugiere que aunque la organización es importante, no es el único factor que influye en la inteligencia emocional, y otros elementos como el liderazgo y la cultura institucional también pueden jugar un papel crucial.

La insatisfacción en la gestión de recursos, los docentes ponen de manifiesto las dificultades que enfrentan las escuelas en cuanto a la distribución y utilización de recursos. Una gestión de recursos ineficiente puede llevar a una sobrecarga de trabajo y frustración, afectando la capacidad de los docentes para mantener un equilibrio



emocional adecuado. Mejorar la gestión de recursos puede aliviar estas tensiones y promover un entorno más favorable para el desarrollo de la inteligencia emocional.

Objetivo Específico 3

La correlación de Pearson de 0.765 y un p-valor de 0.004 indican una relación positiva muy fuerte y significativa entre la dirección de la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes. Esto sugiere que un liderazgo efectivo que proporciona orientación clara y apoyo emocional tiene un impacto positivo en el desarrollo emocional de los educadores. La dirección que fomenta la motivación y reconoce los logros de los docentes no solo mejora la moral del equipo, sino que también potencia su capacidad para gestionar sus emociones y enfrentar desafíos. Este resultado subraya la importancia de un liderazgo positivo que no solo se enfoque en el rendimiento, sino que también se preocupe por el bienestar emocional del personal docente.

Objetivo Específico 4

La correlación de Pearson de 0.585 y un p-valor de 0.003 sugieren una relación fuerte y significativa entre el control en la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes. Esto implica que la existencia de mecanismos de control y evaluación, que incluyen la retroalimentación constructiva, contribuyen a mejorar el desarrollo emocional de los docentes. Al proporcionar un entorno donde se fomente la rendición de cuentas y la autoevaluación, los docentes pueden desarrollar una mayor autoconciencia emocional, lo cual es crucial para su crecimiento profesional y personal. Este hallazgo resalta la importancia de implementar controles que no solo



sirvan para la supervisión, sino que también contribuyan al desarrollo de competencias emocionales en los educadores.

Un control efectivo se asocia con niveles más altos de inteligencia emocional. Los docentes que perciben estos procesos como justos y constructivos son más propensos a sentirse valorados y apoyados en su desarrollo profesional. Esto, a su vez, mejora su capacidad para manejar el estrés y las emociones de manera positiva. Los datos sugieren que las prácticas de evaluación deben ser transparentes y orientadas al desarrollo para fomentar un ambiente de crecimiento emocional y profesional.

Objetivo General

Los resultados obtenidos en esta investigación revelan una correlación positiva fuerte ($r = 0.742$) entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes, con un resultado de p-valor 0.003. Este hallazgo sugiere que a medida que mejora la gestión administrativa, también se incrementa la inteligencia emocional de los docentes. Esto es coherente con la literatura existente que indica que una gestión administrativa efectiva no solo optimiza los recursos y procesos educativos, sino que también crea un entorno que propicia el desarrollo emocional de los educadores, permitiéndoles manejar mejor sus emociones y las de sus estudiantes. La correlación alta encontrada resalta la importancia de integrar estrategias administrativas que consideren el bienestar emocional de los docentes como un componente clave para el éxito educativo.

En resumen, la gestión administrativa en sus diversas dimensiones



(planificación, organización, dirección y control) muestra una relación significativa con la inteligencia emocional de los docentes en las instituciones educativas primarias del distrito de Checca, Cusco. Los hallazgos destacan la importancia de adoptar un enfoque integral en la gestión educativa que contemple tanto la eficiencia administrativa como el bienestar emocional del personal docente, lo cual podría traducirse en un ambiente de aprendizaje más positivo y efectivo para los estudiantes.



CONCLUSIONES

PRIMERA: En el estudio se determinó que existe relación entre las variables gestión administrativa y la inteligencia emocional, basándose en el análisis estadístico de Pearson donde el coeficiente de correlación tiene el valor de 0.742 siendo positiva fuerte, y su significancia es $p= 0.003$ mostrando que p es menor a 0.05 afirmándose que la relación es positiva fuerte significativa. Es decir, la asociación de las variables significa que cuanto mejor es la gestión administrativa mayor será la inteligencia emocional en los docentes.

SEGUNDA: En la investigación se estableció la relación de la dimensión planificación y la inteligencia emocional; donde el resultado, según el coeficiente de correlación de Pearson es 0.740 resultando una correlación positiva fuerte. Y el resultado de significancia bilateral o p -valor es equivalente a 0,002 valor que es menor al 0.05 (5%) de manera que la relación es significativa. Es decir que, a medida que se mejora la planificación en la gestión administrativa, también aumenta la inteligencia emocional de los docentes. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.

TERCERA: Se identificó la relación entre la dimensión organización y la variable inteligencia emocional; donde el resultado, según el coeficiente de correlación de Pearson es 0.552 resultando una correlación positiva fuerte. Y el resultado de significancia bilateral o p -valor es equivalente a 0,000 valor que es menor al 0.05 (5%) de manera que la relación es significativa. En términos prácticos, a medida que la organización de la institución educativa mejora, los docentes tienden a tener un mejor manejo de sus emociones. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.



CUARTA: En el estudio se determinó la relación entre la dimensión dirección y la variable inteligencia emocional, donde el resultado, según el coeficiente de correlación de Pearson es 0.765 resultando una correlación positiva muy fuerte. Y el resultado de significancia bilateral o p-valor es equivalente a 0,004 valor que es menor al 0.05 (5%) de manera que la relación es significativa. En términos prácticos, a medida que la dirección proporciona una orientación clara, coherente y motivadora, los docentes tienden a desarrollar una mejor inteligencia emocional, gestionando sus emociones de manera más efectiva. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.

QUINTA: Se estableció la relación entre la dimensión control y la inteligencia emocional, donde el resultado, según el coeficiente de correlación de Pearson es 0.585 resultando una correlación positiva fuerte. Y el resultado de significancia bilateral o p-valor es equivalente a 0,003 valor que es menor al 0.05 (5%) de manera que la relación es significativa. Esta correlación fuerte sugiere que un sistema de control eficiente y regular puede contribuir al desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la Unidad de Gestión Educativa Local de Canchis, se recomienda que, fomenten programas de capacitación continua que no solo fortalezcan la gestión administrativa (planificación, organización, dirección y control), sino que también promuevan el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional en los docentes. Esto permitirá una mejora integral en el desempeño educativo.

SEGUNDA: A los directivos de las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Checca, Cusco, se recomienda que, los directivos implementen metodologías de planificación que incluyan la participación activa de los docentes, permitiendo una mayor integración de los objetivos individuales y colectivos, lo que contribuirá a un ambiente laboral más armonioso y cooperativo.

TERCERA: A los directivos de las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Checca, Cusco, se recomienda que, deben revisar y ajustar la estructura organizativa para asegurarse de que promueva una distribución clara y eficiente de roles y responsabilidades, reduciendo el estrés y fomentando la gestión emocional positiva entre los docentes.

CUARTA: A los docentes de las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Checca, Cusco, se recomienda que, los docentes desarrollen competencias de liderazgo en sus propios entornos de trabajo, liderando proyectos, colaboraciones y mostrando iniciativa en la resolución de conflictos, lo que contribuirá a fortalecer su inteligencia emocional.

QUINTA: A los docentes de las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Checca, Cusco, se recomienda que, los docentes practiquen el autocontrol y se



autoevalúen regularmente para identificar sus fortalezas y áreas de mejora, tanto en la gestión administrativa como en su inteligencia emocional, de manera que puedan autoajustar su desempeño sin la necesidad de una intervención externa constante.



REFERENCIAS

- Acuña, A (2019) Inteligencia Emocional Madrid: Lúa Ediciones 3. Por supuesto. 457 a 469
- Aguirre, L. M. (2012). Administración educativa. Red Tercer Milenio.
- Alarcón, R. S. (2015). Una mirada al comportamiento organizacional desde la perspectiva de tres grandes pensadores Max Weber, Henry Fayol y Frederick Taylor. CITAS, 1(2), 92-96.
- Apaza, F. (2018). Metodología de la indagación. Rev. Estudios universitarios. 8(2)
- Calero, L. (2020). Asesoría en Metodologías de Investigación y Desarrollo de Tesis. Lima, Perú: Centro de Producción Editorial.
- Ccalla, M. (2020). Gestión administrativa y desarrollo emocional docente en San Jerónimo. Revista Cusco Educación y Sociedad, 10(1), 56-72.
- Cejas, A. (2009) El papel de la inteligencia emocional como habilidad crucial para fomentar la convivencia en las escuelas de Barranquilla.
- Chiavenato, I. (2009). Introducción a la teoría general de la administración. McGraw-Hill.
- Choque, R. (2022). Relación entre gestión administrativa y manejo emocional en docentes de Cusco. Revista de Psicología y Educación, 11(3), 60-72.
- Daft, R. L. (2020). Organization Theory and Design. Cengage Learning.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2020). Understanding Management. Cengage Learning.
- Fernández, R. (2022). Gestión administrativa y desarrollo emocional en el contexto educativo mexicano. Journal of Education and Emotional Intelligence, 4(1), 21-37.



- García, M. & Giménez. (2010). Administración Educativa: Hacia una mejor formación docente en la educación superior colombiana.
- García, M., & López, J. (2019). Relación entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional de los docentes. *Revista Internacional de Gestión Educativa*, 7(2), 34-50.
- Goleman, D. (2022) Perspectivas teóricas sobre la inteligencia emocional. *Revista Anual de Psicología Clínica y de la Salud*.
- Gorozabel, J. (2020) La inteligencia emocional como perspectiva de superación.
- Griffin, R. W., & Phillips, J. M. (2023). *Management: Principles and Practices*. Cengage Learning.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Herrera, P. (2019). La gestión educativa y su impacto en el desarrollo emocional docente. *Revista Trujillana de Educación*, 7(1), 33-48.
- Huamán, E. (2021). Gestión administrativa y manejo emocional docente en Urubamba. *Revista de Investigación Educativa de Cusco*, 8(1), 50-66.
- Huamani, G. (2018) *Inteligencia Emocional 2. 0: Técnicas para comprender y mejorar tu cociente emocional*, segunda edición.
- Iparraguirre Guerrero, J. (2023). Evaluación de la inteligencia emocional utilizando el inventario BarOn (I-CE) realizada en una muestra de población de Lima Metropolitana.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2021). *Essentials of Contemporary Management*. McGraw-Hill Education.
- Josefa (2020) torres (2015) *El nuevo significado del cambio educativo*. Prensa



universitaria de profesores.

Koontz, H., & Wehrich, H. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill.

Macías, A. (2002) *La inteligencia emocional y su impacto en la gestión de directores de escuelas públicas primarias del distrito Carmen Alto de Ayacucho*, 2021.

Manco, K. (2019). *La gestión administrativa y el desarrollo emocional en escuelas rurales*. *Revista de Educación y Cultura Andina*, 5(2), 22-39.

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.

Pérez, J. (2021). *Gestión administrativa y bienestar emocional en el ámbito educativo*. *Revista Peruana de Educación*, 10(2), 23-38.

Pumacchua, L. (2022). *Gestión educativa y bienestar emocional docente en Pisac*. *Revista de Psicología Educativa*, 7(3), 30-47.

Quispe, A. (2020). *Gestión educativa y habilidades emocionales en docentes rurales*. *Revista Andina de Investigación Educativa*, 8(1), 12-27.

Ramos, M. (2021). *Gestión administrativa y desarrollo emocional docente en Arequipa*. *Revista de Educación y Gestión*, 9(2), 45-58.

Rico (2016). *Comportamiento Organizacional*. Educación Pearson.

Ríos, P. (2021). *Inteligencia emocional y liderazgo en la gestión educativa*. *Revista Chilena de Educación*, 12(1), 25-40.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson Education.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management*. Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

Sánchez M., (2015). *La Teoría de la Mente (ToM) en la base de la inteligencia*



emocional (IE), según el modelo de Mayer y Salovey (1997) (Doctoral dissertation, Universidad de Deusto).

Silva, A. (2018). Liderazgo y gestión administrativa en la educación primaria brasileña.

Revista Latinoamericana de Gestión Educativa, 9(2), 45-63.

Terry, G. R. (2010). Principios de Administración. Uteha.

Thompson, L. (2020). Administrative management and emotional intelligence in primary school teachers. Journal of Educational Leadership, 15(3), 62-78.

Vilca, T. (2020). Gestión administrativa y desempeño emocional en docentes de Sicuani. Revista Cusqueña de Educación, 6(2), 41-55.



ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre gestión administrativa y la inteligencia emocional en los docentes de las instituciones educativas primarias del distrito de Checca Cusco 2023?	Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la inteligencia emocional en los docentes de las instituciones educativas primarias del distrito de Checca Cusco 2023.	HG. Existe una relación positiva significativa entre gestión administrativa y la inteligencia emocional en los docentes de las instituciones educativas primarias del distrito de Checca Cusco 2023.	<p>V. 1</p> <p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p> <p>V. 2</p> <p>INTELIGENCIA EMOCIONAL</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p> <p>TIPO: Básico.</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental – Transversal</p> <p>POBLACIÓN: 99 docentes</p> <p>MUESTRA: Probabilístico aleatorio simple conformado por 95 docentes.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1. ¿Qué relación existe entre la planificación de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes?</p> <p>PE2. ¿Qué relación existe entre la organización de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes?</p> <p>PE3. ¿Qué relación existe entre la dirección de la gestión administrativa y la inteligencia emocional en los docentes?</p> <p>PE4. ¿Qué relación existe entre el control de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1. Establecer la relación que existe entre la planificación de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes.</p> <p>OE2. Identificar la relación que existe entre la organización de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes.</p> <p>OE3. Determinar la relación que existe entre la dirección de la gestión administrativa y la inteligencia emocional en los docentes.</p> <p>OE4. Establecer la relación que existe entre el control de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>HE1. Existe relación positiva significativa entre la planificación de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes.</p> <p>HE2. Existe relación positiva significativa entre la organización de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes.</p> <p>HE3. Existe relación positiva significativa entre la dirección de la gestión administrativa y la inteligencia emocional en los docentes.</p> <p>HE4. Existe relación positiva significativa entre el control de la gestión administrativa con la inteligencia emocional en los docentes.</p>		

Nota. Matriz consistencia



ANEXO 2: INSTRUMENTOS

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación que lleva como título "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE CHECCA CUSCO 2023".

Estimados colegas, el cuestionario que a continuación se les proporciona es anónimo, por lo tanto, se le solicita que responda con total sinceridad ya que su opinión permitirá conocer el nivel de gestión administrativa en la institución educativa donde labora y así poder plantear alternativas de mejora.

Indicaciones: **Marque con una X en la opción que crea conveniente.**

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN					
Los objetivos institucionales están claramente definidos.					
Se realizan planes anuales para alcanzar los objetivos educativos.					
La planificación incluye la participación de todos los docentes.					
Los recursos necesarios para cumplir con los planes están identificados y asignados.					
Los planes educativos se revisan y actualizan regularmente.					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN					
Las responsabilidades de cada docente están claramente definidas.					
Existe una estructura organizativa que facilita el logro de los objetivos institucionales.					
Los recursos humanos y materiales están distribuidos de manera eficiente.					
La comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos es efectiva.					
Se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre los docentes.					
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN					
Los directivos proporcionan una orientación clara y precisa a los docentes.					
Las decisiones tomadas por la dirección son coherentes con los					



objetivos institucionales.					
Se reconoce y valora el trabajo y los logros de los docentes.					
Los docentes reciben retroalimentación constructiva sobre su desempeño.					
La dirección motiva e inspira a los docentes a alcanzar altos estándares de desempeño.					
DIMENSIÓN: CONTROL	1	2	3	4	5
Se realizan evaluaciones periódicas del desempeño docente.					
Existen mecanismos para corregir desviaciones en el cumplimiento de los planes.					
Los resultados de las evaluaciones se utilizan para mejorar la gestión administrativa.					
Los estándares de calidad educativa son monitoreados continuamente.					
Se fomenta la rendición de cuentas entre todos los miembros de la institución.					



ENCUESTA SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación que lleva como título "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE CHECCA CUSCO 2023".

Estimados docentes, que a continuación se les presenta EL CUESTIONARIO para determinar la inteligencia emocional. Por lo tanto, se le solicita que responda con total sinceridad el cuestionario considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas y su opinión permitirá conocer el nivel de inteligencia emocional de los docentes en la institución educativa donde labora y así poder plantear alternativas de mejora.

Indicaciones: Marque con una X en la opción que crea conveniente.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

INTELIGENCIA EMOCIONAL		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Autoconciencia Emocional						
1	Reconozco mis emociones tan pronto como las experimento.					
2	Soy consciente de cómo mis emociones afectan mi comportamiento.					
3	Puedo identificar las causas de mis emociones con facilidad.					
Dimensión 2: Autorregulación Emocional		1	2	3	4	5
4	Mantengo la calma bajo situaciones de presión.					
5	Soy capaz de manejar mis emociones negativas.					
6	Me adapto fácilmente a los cambios emocionales.					
Dimensión 3: Motivación		1	2	3	4	5



7	Me siento comprometido y apasionado por mi trabajo.					
8	Mantengo la persistencia frente a obstáculos y desafíos.					
9	Establezco y trabajo hacia el logro de objetivos personales y profesionales.					
Dimensión 4: Empatía		1	2	3	4	5
10	Puedo entender las emociones de mis colegas.					
11	Soy sensible a las necesidades emocionales de mis colegas.					
12	Establezco relaciones interpersonales positivas fácilmente.					
Dimensión 5: Habilidades Sociales		1	2	3	4	5
13	Comunico mis ideas y emociones de manera clara y asertiva.					
14	Soy capaz de resolver conflictos de manera constructiva.					
15	Trabajo bien en equipo y colaboro eficazmente con otros.					



ANEXO 3: MATRIZ DE BASE DE DATOS

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	4	2	3	5	3	2	4	3	2	3	5	2	2	1	4	5	2	3	4
2	3	4	3	2	5	2	4	1	5	2	2	1	3	3	3	3	2	4	2	5
3	2	3	2	4	2	4	4	2	4	1	5	2	1	4	3	2	5	5	4	2
4	5	5	2	5	1	5	4	1	1	5	5	5	3	4	2	2	4	2	2	4
5	4	4	3	3	2	3	4	4	5	5	4	5	1	2	5	2	5	3	1	5
6	5	5	3	2	5	2	5	4	5	3	3	1	1	2	1	1	3	2	2	4
7	5	5	3	2	5	4	5	3	1	1	3	5	4	1	3	5	1	5	2	1
8	4	3	5	2	3	4	2	3	2	5	1	1	2	4	5	4	2	4	2	5
9	1	2	5	3	5	4	2	2	2	5	3	2	2	2	3	5	1	2	4	1
10	5	4	5	4	3	1	5	5	5	2	2	1	5	3	5	5	1	2	2	2
11	4	2	4	3	1	3	1	2	1	4	2	3	2	2	4	4	5	1	2	5
12	1	1	5	5	5	5	1	1	5	4	3	5	3	4	5	2	4	3	4	1
13	2	5	5	1	2	5	2	5	2	4	4	1	5	2	1	5	2	2	2	2
14	1	3	2	1	4	1	3	1	5	2	1	2	1	1	3	5	3	4	3	3
15	5	5	2	4	5	5	2	4	1	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
16	5	3	4	2	3	2	5	2	2	4	5	3	1	2	4	2	2	2	1	3
17	5	5	5	1	3	2	5	5	2	4	1	2	5	3	1	1	5	5	3	5
18	1	5	4	4	3	4	2	1	5	5	3	1	1	5	5	2	3	1	2	2
19	4	3	1	5	3	2	3	1	5	3	3	5	4	1	1	2	4	4	5	4
20	1	1	4	1	1	1	3	5	2	5	5	5	1	5	1	4	4	1	4	5
21	2	1	4	2	2	4	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	2	5	1
22	4	2	1	3	5	5	3	5	2	3	3	1	4	1	1	4	1	2	5	2
23	5	1	5	4	5	5	2	5	3	2	5	1	4	1	2	4	2	1	5	5
24	4	1	2	2	4	1	2	5	3	2	3	1	5	1	4	5	1	5	2	1
25	1	2	5	5	4	3	3	1	5	5	3	5	1	2	3	5	4	5	2	1
26	4	5	4	4	3	1	2	4	5	5	4	4	4	1	3	1	2	3	2	5
27	4	2	4	4	2	5	4	2	2	5	2	4	2	5	1	2	5	4	1	3
28	1	3	4	3	2	5	5	3	5	5	2	4	4	5	5	1	2	4	4	2
29	3	4	5	5	2	2	3	3	1	5	3	3	2	4	2	3	5	2	2	5
30	3	4	2	1	1	4	1	1	4	3	4	3	1	2	2	4	5	1	2	3
31	5	4	2	1	4	4	5	5	5	1	3	2	4	2	4	3	2	3	3	5
32	4	5	5	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	1	3	3	3	4	4	5
33	1	3	2	1	1	5	3	2	4	4	4	1	4	2	5	3	4	3	4	3
34	3	1	5	4	4	3	3	5	2	2	2	3	5	5	1	4	3	2	2	1
35	1	4	4	5	3	2	4	1	1	4	1	1	5	1	2	3	3	3	1	5
36	3	3	5	3	5	3	5	3	1	1	4	5	2	2	2	5	5	3	1	4
37	3	3	5	2	1	4	3	3	1	5	1	3	5	5	5	2	4	5	1	2
38	4	4	4	2	1	5	5	5	2	1	4	4	4	2	1	3	3	1	4	1



39	4	5	3	3	1	3	4	1	1	1	4	2	2	2	5	5	1	3	3	2
40	2	3	4	4	2	5	2	4	3	4	5	4	3	4	5	1	4	1	4	4
41	4	5	5	5	2	4	5	2	4	4	4	5	2	3	3	2	3	1	4	4
42	4	2	2	5	4	3	4	5	3	1	2	2	1	3	4	5	1	2	5	2
43	3	1	4	3	1	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	5	2	1	5
44	2	5	1	5	1	3	3	1	4	1	4	1	4	5	4	5	3	2	5	2
45	2	5	2	4	3	4	2	5	1	5	1	3	2	2	1	5	4	2	4	5
46	1	1	5	3	2	1	1	4	1	4	4	5	3	1	4	3	1	1	5	5
47	3	1	3	4	2	5	5	3	1	3	5	3	1	1	3	3	5	4	4	3
48	4	5	3	4	4	5	3	4	2	5	1	2	4	2	3	1	5	5	4	3
49	4	2	5	1	1	3	2	2	3	3	1	5	2	1	1	4	5	5	2	3
50	1	4	3	5	4	5	2	1	4	5	3	3	2	3	1	1	2	4	5	4
51	4	1	5	2	4	3	4	5	5	1	1	2	2	4	1	1	5	5	3	5
52	2	5	3	2	2	5	1	1	2	5	1	3	1	1	3	5	2	5	5	5
53	2	3	2	3	1	1	4	4	3	2	3	4	5	4	5	2	2	4	3	2
54	3	1	3	2	5	2	3	2	1	1	4	3	4	5	1	3	3	4	1	4
55	1	5	4	2	2	1	1	5	2	2	3	2	5	5	1	5	3	5	5	3
56	2	3	1	3	3	1	1	1	3	1	2	1	5	3	2	2	2	3	4	2
57	2	1	5	3	3	4	4	5	2	2	5	4	4	1	5	1	2	3	5	1
58	3	5	1	3	1	5	1	2	2	5	3	1	2	2	3	1	2	3	4	3
59	2	2	5	1	5	4	2	3	1	4	3	3	2	2	2	2	2	4	1	1
60	1	2	1	5	1	3	2	3	2	1	4	5	3	5	5	5	2	2	3	4
61	3	5	2	5	5	2	5	4	5	4	4	3	1	4	5	4	4	2	5	2
62	1	1	3	1	1	2	4	4	2	3	3	3	1	1	1	5	5	1	3	3
63	3	4	5	2	3	1	1	4	3	1	2	3	2	4	3	5	5	5	1	5
64	1	1	5	5	1	2	5	3	2	1	1	2	4	4	5	5	5	1	5	5
65	5	4	3	1	5	2	5	5	4	5	4	1	1	5	4	3	1	1	1	2
66	4	2	5	3	2	4	5	5	4	5	2	2	1	1	2	5	4	2	4	5
67	5	4	1	1	2	2	1	3	1	5	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1
68	2	1	3	2	1	4	4	3	2	1	1	4	1	1	5	3	3	4	2	2
69	3	4	4	2	4	4	2	3	4	2	3	2	1	3	3	3	3	1	5	3
70	1	4	3	4	2	3	3	1	5	3	3	4	3	1	4	5	4	5	2	5
71	1	1	4	5	2	2	1	5	2	1	4	1	5	5	4	1	4	4	4	5
72	1	5	4	3	5	2	4	3	2	5	1	2	4	4	4	2	4	3	5	1
73	1	5	3	1	2	2	1	3	1	5	1	5	5	3	3	1	2	3	5	4
74	5	4	2	4	3	1	5	3	2	1	5	5	5	5	1	2	5	3	5	3
75	2	3	3	4	2	3	2	1	1	5	5	1	3	1	2	2	1	3	5	3
76	2	3	1	2	3	3	5	1	1	4	1	5	3	3	2	2	1	3	5	4
77	1	5	2	2	2	1	5	3	1	5	5	5	3	1	4	2	3	4	2	1
78	2	4	4	5	3	1	2	1	3	5	5	3	1	3	2	3	2	2	3	5
79	1	4	4	4	3	2	3	1	3	5	3	4	5	4	5	4	4	1	2	2



80	3	3	1	1	4	1	4	4	2	1	3	4	4	1	3	2	5	5	1	3
81	4	1	5	2	5	1	5	3	3	4	3	3	3	2	1	1	4	4	5	3
82	4	3	2	3	5	4	2	3	2	2	1	1	5	4	3	3	3	4	5	2
83	5	2	2	2	1	3	3	4	3	2	3	4	1	1	2	2	3	1	5	2
84	3	2	2	2	1	5	2	4	4	5	3	1	3	1	4	3	1	3	3	2
85	4	3	3	3	4	5	3	1	1	4	4	4	3	2	4	3	5	4	4	1
86	1	4	4	2	3	2	2	1	2	5	1	2	3	5	5	3	1	2	2	4
87	4	2	4	3	1	4	3	1	4	5	3	2	2	3	1	5	4	5	5	2
88	1	5	4	2	2	3	2	2	1	4	1	1	3	5	5	1	2	2	5	1
89	3	1	4	4	2	5	3	4	5	2	3	1	3	5	1	4	2	5	1	5
90	2	1	3	2	4	4	3	5	3	3	2	3	4	4	4	3	1	5	1	5
91	1	4	5	3	4	5	5	4	2	5	3	3	2	5	4	3	2	4	4	4
92	5	1	4	1	5	5	2	1	1	2	5	5	4	1	2	5	2	5	2	3
93	5	4	5	1	1	3	2	3	1	2	3	3	5	2	1	4	4	4	5	2
94	5	1	4	4	1	1	2	4	1	2	4	3	1	5	1	1	2	4	4	4
95	2	3	4	1	2	5	1	1	3	4	3	3	1	3	2	5	1	1	4	5



INTELIGENCIA EMOCIONAL															
Encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	4	3	3	5	3	1	1	3	1	5	3	1	3	4
2	1	1	2	4	3	1	5	3	4	3	2	5	5	1	5
3	3	4	5	2	4	1	3	3	3	4	5	2	4	5	4
4	5	3	4	1	5	3	1	5	3	1	3	2	5	5	5
5	2	1	5	1	4	4	4	1	5	4	3	4	3	4	1
6	5	3	1	1	5	1	3	1	5	2	3	2	5	1	1
7	1	4	4	4	3	1	1	5	4	5	1	1	1	3	5
8	3	2	4	2	4	3	2	1	1	5	4	3	4	2	3
9	5	5	4	1	4	4	5	1	1	4	4	2	5	1	1
10	2	4	3	1	2	3	4	2	1	1	5	4	4	5	3
11	4	3	2	4	2	5	4	2	4	4	4	3	5	2	3
12	5	2	3	4	5	5	2	2	3	1	4	1	4	5	2
13	4	1	4	3	1	1	5	3	3	2	2	5	3	2	5
14	2	2	5	2	5	2	3	3	4	5	4	3	5	2	3
15	1	4	1	1	3	1	1	2	3	1	1	3	4	3	2
16	5	4	3	4	2	3	2	3	4	1	1	4	1	3	3
17	5	5	2	4	5	5	3	3	4	3	5	4	4	3	3
18	5	1	4	1	2	4	4	2	4	2	3	4	1	1	2
19	5	3	4	2	4	5	2	4	1	3	3	3	1	1	3
20	4	4	1	1	4	3	3	5	3	5	5	3	5	2	3
21	4	2	3	2	1	5	3	2	1	1	4	5	5	5	4
22	2	4	5	1	5	4	1	2	2	2	2	3	5	2	3
23	2	1	5	5	4	3	5	3	5	2	4	1	2	2	1
24	3	3	2	1	3	5	2	3	4	1	3	2	5	3	3
25	5	2	4	2	5	3	5	1	5	2	4	4	4	5	5
26	5	5	2	3	4	3	4	5	4	4	1	3	1	3	4
27	3	3	3	4	4	1	3	5	3	3	5	5	4	1	3
28	5	3	2	4	5	4	2	1	5	5	1	2	2	4	2
29	3	3	1	1	1	3	2	4	3	4	5	3	4	3	2
30	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	1	3	4	3	2
31	1	4	4	5	2	5	4	5	2	3	3	3	1	1	1
32	4	3	2	3	3	1	5	4	3	1	2	1	1	3	3
33	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4
34	3	2	1	2	3	2	3	1	2	5	1	4	5	2	4
35	1	2	1	2	1	2	3	3	4	4	4	5	5	1	1
36	4	4	1	3	2	1	4	1	3	2	5	4	3	5	5
37	4	3	2	2	4	2	3	5	1	2	5	3	3	2	5
38	2	5	2	5	5	1	1	1	2	1	3	2	5	3	5
39	3	3	3	2	3	2	4	3	5	4	1	2	1	5	1



40	5	4	1	5	4	1	5	2	5	1	4	2	4	4	4
41	4	4	5	2	5	3	4	2	2	2	1	2	4	3	1
42	4	2	4	5	5	1	5	5	1	3	3	4	1	2	5
43	3	4	5	1	3	1	5	1	4	1	4	2	5	3	3
44	1	2	1	2	4	3	4	4	4	2	2	1	5	3	4
45	2	4	4	3	4	5	5	3	5	4	2	4	3	5	5
46	5	3	1	4	5	4	3	5	3	3	4	5	1	3	2
47	5	1	2	3	5	2	4	2	2	5	5	2	5	5	1
48	3	5	3	3	3	5	4	4	5	1	1	4	4	4	3
49	2	1	1	3	2	5	4	5	5	4	5	5	2	1	5
50	2	4	4	3	2	2	5	2	4	3	4	1	1	4	5
51	5	2	3	1	3	4	3	4	4	5	1	2	2	3	1
52	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	2	1	4	5	2
53	5	4	3	5	1	2	2	4	3	1	3	2	2	1	5
54	4	4	1	5	3	1	1	1	5	1	2	4	2	3	3
55	4	3	4	1	5	3	4	1	4	1	1	3	4	2	4
56	5	1	3	3	3	4	2	4	1	1	3	4	1	2	3
57	3	4	4	1	4	1	2	5	4	3	3	2	5	2	2
58	1	4	1	3	3	2	2	1	4	2	2	5	1	2	5
59	4	5	5	1	5	5	2	3	1	2	4	2	3	1	1
60	3	3	4	3	3	2	5	1	1	1	2	4	1	1	4
61	5	4	3	2	3	2	3	4	1	2	1	4	3	4	3
62	1	4	3	5	1	2	5	3	3	4	5	4	2	3	5
63	5	4	3	2	1	2	4	1	3	4	1	2	2	2	5
64	3	4	2	3	3	1	3	1	3	5	4	3	5	4	3
65	5	5	3	4	2	5	5	3	5	4	2	3	5	2	5
66	2	2	4	1	3	4	3	4	1	2	3	5	1	3	1
67	2	1	5	3	5	5	3	2	1	1	2	3	5	5	4
68	3	4	1	4	5	1	4	4	5	5	3	1	5	4	1
69	5	5	1	1	1	1	4	1	3	1	2	2	4	3	4
70	4	5	4	4	4	2	5	5	3	5	2	4	5	3	4
71	1	3	4	5	5	3	1	1	5	2	4	5	3	2	3
72	1	1	3	5	3	1	5	1	5	1	2	1	3	2	4
73	1	1	2	2	5	2	4	2	3	4	2	5	2	3	1
74	4	4	1	3	3	2	4	5	1	4	1	4	1	2	3
75	1	5	3	5	2	5	2	4	2	5	2	4	2	1	1
76	4	1	5	2	1	1	3	5	4	4	3	4	5	3	1
77	3	1	5	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	5	3
78	5	4	2	1	5	1	1	4	1	2	4	1	5	3	1
79	2	2	1	5	3	2	1	1	4	5	3	5	3	2	1
80	2	2	1	3	1	2	2	5	1	5	4	5	5	4	3



81	2	1	5	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5
82	5	5	1	1	3	5	2	3	5	5	2	4	1	1	1
83	2	2	4	2	4	4	3	5	4	4	2	1	2	3	1
84	3	4	2	2	5	5	1	1	4	5	3	2	3	5	1
85	3	1	4	3	4	4	4	5	4	4	1	5	3	2	1
86	1	2	2	3	3	3	5	5	5	1	4	5	4	4	4
87	5	3	3	4	2	2	5	1	5	3	4	3	4	5	4
88	4	4	1	2	1	4	2	3	2	1	4	2	3	2	3
89	5	3	5	5	4	1	2	4	3	1	3	3	5	1	5
90	3	1	4	3	4	2	4	4	1	2	4	5	5	4	5
91	1	3	4	5	5	1	3	2	2	3	1	5	2	5	4
92	5	5	5	1	1	1	2	3	4	2	5	3	5	2	1
93	1	2	4	1	1	2	3	3	5	2	2	5	4	2	1
94	1	4	3	1	2	4	5	1	3	2	5	1	2	3	3
95	5	3	4	5	2	5	2	1	3	2	5	4	2	3	5



ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: YESSICA COOPA RIVERA
- 1.2. Validado por: Dr. BENIGNO CALLATA QUIPE
- 1.3. Título de la investigación:
...GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE CHECA CUSCO 2023
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO "GESTION ADMINISTRATIVA"

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES	VALORACIÓN																								
		DEFICIENTE					BAJO					REGULAR					BUENA					EXCELENTE				
		1	9	11	18	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	75	81	86	91	96					
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100							
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																								
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																								
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																								
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																								
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																								
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																								
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																								
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																								
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																								
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																								

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ACEPTADO
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: —
- V. OBSERVACIONES: —
- LUGAR Y FECHA: 10 de Octubre del 2024


FIRMA DEL EXPERTO
Dr. Benigno Callata Quipe



ANEXO I FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 05-11-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Yessica Copa Rivera

Dirección: Av. Clorinda Matto N° 210

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 46 12 52 86

Teléfono: 965349025 email: yecori30@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en Educación

Escuela Profesional o Mención: Administración Y Gerencia Educativa

Título o Grado Académico a optar: Maestro en Educación

Asesor: Mgtr. Percy Gonzalo Puma Puma

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: Gestión administrativa y su relación con la inteligencia emocional en docentes de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Checca Cusco 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Inteligencia emocional, gestión, autorregulación, enseñanza

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Gestión de la Educación - P32

Firma de Autor



huella digital

05-11-2024

Fecha