

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**
ESCUELA DE POSGRADO
**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**



TESIS:

**Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes
de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”.**

Ayacucho, 2023

Para optar el grado académico de:
**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN
GESTIÓN EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:
Bach. Anali ALTAMIRANO AQUISE

ASESOR:
Dr. Alejandro Máximo HUAMÁN DE LA CRUZ

AYACUCHO - PERÚ

2026

A Dios, mi luz en momentos de oscuridad.

A mi familia, razón de mi existencia y la fuerza para seguir adelante y, en especial, a mi madre Claudia que, desde el cielo me guía e ilumina: “Mamá gracias por tu bondad y por todo que me diste en vida”.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por ser mi *Alma mater*.

A la Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por la gran formación profesional durante estos dos años tan valiosos y de constante aprendizaje.

A mi asesor, Dr. Alejandro Máximo De La Cruz, por dirigirme y aconsejarme con su experiencia y sapiencia, por su apoyo incondicional en el desarrollo de la tesis, gracias por su paciencia y sus acertados consejos, por haber estado en todo momento que necesité apoyo y orientación, por su amistad y consideración a mi persona.

A la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” de Ayacucho, por permitirme hacer realidad este trabajo de investigación y a los profesores que laboran en esta prestigiosa institución, por su predisposición en colaborar en la aplicación de los instrumentos de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Descripción de la situación problemática	13
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1 Problema general.....	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Formulación de objetivos	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4. Justificación.....	19
1.4.1. Justificación teórica	19
1.4.2. Justificación práctica	20
1.4.3. Justificación metodológica	21
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 Antecedentes.....	22

2.1.1. Antecedentes internacionales	22
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	23
2.1.3. Antecedentes regionales	27
2.2. Bases teóricas	28
2.3. Bases conceptuales.....	60
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	64
3.1. Formulación de hipótesis.....	64
3.1.1. Hipótesis general	64
3.1.2. Hipótesis específicas.....	64
3.2. Variables	65
3.3. Operacionalización de variables	75
3.4 Tipo y nivel de investigación.....	76
3.4.1. Tipo de investigación.....	76
3.4.2. Nivel de investigación	76
3.5. Método.....	77
4.5.1. Método hipotético - deductivo	77
3.6. Diseño de investigación.....	77
3.7. Población y muestra.....	78
3.7.1. Población	78
3.7.2. Muestra	79
3.7.3. Técnica muestral.....	80
3.7.3.1. Criterios de selección.....	81
3.8. Técnicas e instrumentos.....	81

3.8.1 Técnicas	81
3.8.2 Instrumentos	82
3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos	85
3.9.1 Validez.....	85
3.9.2 Confiabilidad	86
3.10. Técnicas de procesamiento de datos.....	88
3.11. Aspectos éticos	88
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	90
4.1. Resultados a nivel descriptivo	90
4.2. Resultados a nivel inferencial	96
4.2.1. Prueba de normalidad	96
4.2.2. Prueba de hipótesis general.....	97
4.2.3. Prueba de la primera hipótesis específica.....	98
4.2.4. Prueba de la segunda hipótesis específica	100
4.2.5. Prueba de la tercera hipótesis específica	101
4.2.6. Prueba de la cuarta hipótesis específica.....	103
4.2.7. Prueba de la quinta hipótesis específica	105
4.3. Discusión de resultados	106
CONCLUSIONES.....	112
RECOMENDACIONES.....	115
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	117
ANEXOS	129

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de docentes de la I.E. “Mariscal Cáceres”	79
Tabla 2. Muestra de docentes de la I.E. “Mariscal Cáceres”	80
Tabla 3. Ficha técnica del cuestionario sobre la inteligencia emocional	82
Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario sobre la gestión del talento humano	84
Tabla 5. Validez de los instrumentos	86
Tabla 6. Estadísticos de confiabilidad: Inteligencia emocional	87
Tabla 7. Estadísticos de confiabilidad: Gestión del talento humano.....	87
Tabla 8. Relación entre inteligencia emocional y la gestión del talento humano	90
Tabla 9. Relación entre habilidades interpersonales y la gestión del talento humano	91
Tabla 10. Relación entre habilidades interpersonales y la gestión del talento humano	92
Tabla 11. Relación entre escalas de adaptabilidad y la gestión del talento humano	93
Tabla 12. Relación entre escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano.....	94
Tabla 13. Relación entre estado de ánimo en general y la gestión del talento humano	95
Tabla 14. Prueba de normalidad a través del estadígrafo Kolmogorov-Smirnov	96
Tabla 15. Relación entre inteligencia emocional y gestión del talento humano	98
Tabla 16. Relación entre habilidades intrapersonales y gestión del talento humano	99
Tabla 17. Relación entre habilidades interpersonales y gestión del talento humano	101
Tabla 18. Relación entre escalas de adaptabilidad y gestión del talento humano.....	102
Tabla 19. Relación entre escalas de manejo de estrés y gestión del talento humano.....	104
Tabla 20. Relación entre estado de ánimo en general y gestión del talento humano.....	106

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia	130
Anexo 2. Matriz instrumental.....	132
Anexo 3. Consentimiento informado	135
Anexo 4. Instrumentos de acopio de datos.....	136
Anexo 5. Carta de presentación para la validez del rumento	138
Anexo 6. Informe de validez del instrumento	141
Anexo 7. Base de datos de la prueba piloto	147
Anexo 8. Resultados de la prueba de confiabilidad del instrumento	148
Anexo 9. Solicitud para la aplicación de los instrumentos de investigación	150
Anexo 10. Base de datos	151
Anexo 12. Carta de aceptación del asesor de tesis.....	161
Anexo 13. Solicitud de aprobación del proyecto de tesis	162
Anexo 14. Resolución de aprobación del proyecto de tesis.....	163
Anexo 15. Evidencias fotográficas del trabajo de campo	164
Anexo 16. Resultado de similitud	168
Anexo 17. Constancia de corrección de estilo	171

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Estudio de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental transversal, 126 docentes conformaron la muestra, se aplicó el cuestionario para recoger la información que, previamente fue sometido a las pruebas de validez y confiabilidad, los datos fueron procesados con el programa estadístico SPSS, versión 27; asimismo, la contrastación de las hipótesis se desarrolló con la prueba no paramétrica de Tau_b de Kendall, con un nivel de significancia de 0,05 y 95 % de confianza. Los resultados evidenciaron que, el 61,1 % de los docentes, muchas veces, ponen en práctica su inteligencia emocional en el ejercicio de su labor educativa, en cuanto a la gestión del talento humano, el 69,0 % de los docentes considera que esta se desarrolla de manera óptima en la institución. Se concluyó en que, existe una buena y directa relación significativa entre la inteligencia emocional y gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023, que fue confirmado con el estadígrafo Tau_b de Kendall, con un coeficiente de correlación de 0,748 con un nivel de significancia de $p=0.000<0.05$; indica que, a mayor desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes, mejor es la gestión del talento humano en la institución, que favorece el liderazgo pedagógico, el trabajo colaborativo y la mejora continua del servicio educativo.

Palabras clave: Inteligencia emocional, gestión del talento humano, gestión del capital humano.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between emotional intelligence and human talent management among teachers at the "Mariscal Cáceres" Emblematic Educational Institution in Ayacucho, 2023. This basic, correlational, cross-sectional, non-experimental study included a sample of 126 teachers. A questionnaire, previously subjected to validity and reliability tests, was used to collect data. The data were processed using SPSS version 27. Hypothesis testing was conducted using Kendall's Tau-b non-parametric test, with a significance level of 0.05 and a 95% confidence level. The results showed that 61.1% of the teachers frequently use their emotional intelligence in their teaching practice. Regarding human talent management, 69.0% of the teachers believe it is optimally implemented at the institution. It was concluded that there is a good and direct significant relationship between emotional intelligence and human talent management in teachers at the Emblematic Educational Institution "Mariscal Cáceres" in Ayacucho, 2023. This was confirmed with Kendall's Tau-b statistic, with a correlation coefficient of 0.748 and a significance level of $p=0.000<0.05$. This indicates that greater development of emotional intelligence in teachers leads to better human talent management in the institution, which fosters pedagogical leadership, collaborative work, and continuous improvement of the educational service.

Key words: Emotional intelligence, human talent management, human capital management.

INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional (en adelante IE) y la gestión del talento humano (en adelante GTH) son dos aspectos fundamentales para el éxito de cualquier organización y, en el ámbito educativo, adquieren una relevancia aún mayor. En este sentido, los docentes juegan un rol esencial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, no solo por sus conocimientos académicos, sino también por sus habilidades emocionales y de gestión. La IE, entendida como la capacidad para reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y ajenas, influye directamente en la interacción con los estudiantes, colegas y en el manejo de situaciones difíciles que pueden surgir en el contexto escolar.

Por otro lado, la GTH en el ámbito educativo se refiere a la capacidad de los docentes para organizar, dirigir y motivar a los recursos humanos, tanto dentro del aula como en su labor administrativa. Este conjunto de habilidades gerenciales es crucial para lograr un ambiente de trabajo colaborativo y productivo, que permita a los estudiantes alcanzar su máximo potencial. Sin embargo, la relación entre la IE y la gestión del talento humano en los docentes no ha sido suficientemente explorada, especialmente en contextos específicos como el de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” en Ayacucho, durante el año 2023.

Este estudio tiene como objetivo principal determinar la relación entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de esta institución educativa. A través de este análisis, se aporta en la comprensión de cómo las competencias emocionales de los docentes impactan en su desempeño y en su capacidad para gestionar eficazmente el talento humano en el ámbito escolar. Así, los resultados de esta investigación podrían ofrecer herramientas valiosas para diseñar estrategias de desarrollo

profesional que fortalezcan las competencias emocionales de los docentes, contribuyendo a la mejora del clima escolar y, por ende, a la calidad educativa. De esta manera, la investigación está estructurada en cuatro partes con el fin de tener una visión integral del tema.

I. Planteamiento del problema. Se describe la problemática que da origen a la investigación, el planteamiento de los objetivos y a la justificación del estudio.

II. Marco teórico. Se consideran los antecedentes y las bases teóricas que respaldan las variables del estudio.

III. Metodología. Se explica detalladamente el proceso seguido para la recolección y análisis de datos.

IV. Resultados y discusión. Se presentan los resultados y la discusión del estudio.

Finalmente, se dan a conocer las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

La educación en el país tiene un sinnúmero de necesidades y demandas, las mismas que nos plantean retos y desafíos para afrontarlas de manera coherente y efectiva. A nivel internacional existen diversos problemas en relación a la IE y GTH, es así que teniendo en cuenta el estudio realizado por Castilla y Rivera (2024), en México revela que, una gran mayoría de los docentes enfrenta serias dificultades en cuanto a su IE. Según sus hallazgos, el 57 % de los docentes presta poca atención a lo que siente, el 21 % se enfoca en exceso y solo un 22 % logra mantener un equilibrio adecuado. En cuanto a la claridad emocional, el 55% de los docentes no comprende bien sus emociones, el 26 % lo hace de forma aceptable y solo el 19 % posee una comprensión excelente de sus sentimientos. Respecto a la regulación emocional, el 62 % necesita mejorar, el 27 % regula adecuadamente sus emociones y solo un 11 % lo hace de forma excelente. Estas deficiencias afectan gravemente, tanto el bienestar emocional de los docentes como su desempeño profesional, que pone de manifiesto la necesidad de fortalecer la IE en la formación docente. Zelada (2020) sostiene que, la planificación, organización, dirección y control de la GTH deben estar alineados con un plan estratégico que permita gestionar adecuadamente este recurso clave. Esta visión resalta la importancia de una gestión estructurada para optimizar el desempeño de los educadores y asegurar el éxito institucional.

En el estudio realizado por Martínez (2023), en Paraguay, se concluye que, muchos docentes no cuentan con un nivel adecuado de IE, que afecta su capacidad pedagógica y

su rol como ejemplo para los estudiantes. La falta de habilidades emocionales limita la formación integral de los estudiantes, porque un docente emocionalmente estable no solo maneja sus emociones, sino que, también, promueve un ambiente de aprendizaje equilibrado y saludable. Evaluar la inteligencia emocional docente es esencial, porque influye en el ambiente escolar y en la calidad educativa. A nivel de la GTH, el estudio de Baque y Cañarte (2023), en Ecuador, encuestó a 52 personas sobre este tema, encontró que muchos docentes tienen una percepción ambigua. Solo algunos adoptaron posturas claras en favor o en contra, que refleja la necesidad de mejorar los procesos de gestión y fortalecer la comunicación interna para generar una mejor comprensión de estas prácticas. De otro modo, Mora et al. (2022), en su estudio realizado en España, destacan que solo el 61,1 % de los docentes ha recibido formación en inteligencia emocional, la cual, en su mayoría, proviene de cursos no formales. Esto revela una clara insuficiencia en la preparación universitaria formal en inteligencia emocional, lo que motiva la urgente necesidad de incluir asignaturas específicas en el currículo docente que fortalezcan estas competencias emocionales desde las primeras etapas de formación.

En el contexto nacional, Cruzalegui y Arroyo (2022) en Casma el 66.2% de los maestros cuentan con una IE en desarrollo. Destacan en áreas como la inteligencia intrapersonal (98.5%) y la adaptabilidad (90.8%), además de manejar bien el estrés (87.7%) y el estado de ánimo (69.2%). Sin embargo, presentan dificultades en la dimensión interpersonal, con solo un 64.6%. Esto indica que, aunque los docentes tienen un buen manejo emocional a nivel individual, enfrentan dificultades para interactuar de manera efectiva con otros miembros de la comunidad educativa. Mejorar la interacción social es uno de los mayores desafíos en cuanto a la inteligencia emocional en este

contexto. Por otro lado, Cruz (2024) señala que, en Pimentel, el 64% de los maestros tiene un nivel medio de IE, mientras que un 2% tiene un nivel bajo. Esta situación refleja limitaciones significativas en el manejo adecuado de las emociones, que afecta su desempeño y relaciones interpersonales en el entorno escolar. La falta de capacitación específica en IE es una de las principales causas de estas deficiencias. Según Florez (2023), los docentes que carecen de una adecuada formación en IE enfrentan serias dificultades en su práctica profesional. Las deficiencias en áreas clave como la dimensión interpersonal, intrapersonal y el manejo del nerviosismo y la energía general afectan directamente la capacidad de los docentes para mantener la disciplina y guiar correctamente a los estudiantes. Esta falta de preparación también contribuye a problemas como la violencia, mala conducta y consumo de drogas dentro de las instituciones, que refuerza la necesidad urgente de incorporar la formación emocional en la capacitación docente. Hermitaño y Zanabria (2024), en su estudio realizado en Cerro de Pasco, proponen la implementación de programas de formación en inteligencia emocional (IE) para los docentes, con el fin de mejorar su capacidad para manejar el estrés, controlar sus emociones y fortalecer su empatía en el aula. Estos programas, como el Mindfulness, son considerados herramientas clave para mejorar las habilidades socioemocionales de los educadores.

A nivel regional, en Ayacucho, se presentan problemas similares que, según García (2025), el 29,0% de los docentes se encuentra en un nivel bajo de IE, mientras que, un 25,8 % se ubica en un nivel medio. Este panorama indica que, una proporción significativa de los docentes no tiene un desarrollo adecuado de esta habilidad; el mismo, afecta su interrelación laboral. La falta de competencias emocionales resalta la necesidad de

implementar programas de formación que mejoren estas habilidades, favoreciendo un ambiente educativo más saludable y eficiente. Respecto a la GTH, Godoy (2024) identifica que, en una institución educativa privada de Ayacucho, los directivos presentan dificultades para liderar de manera efectiva, debido a su estilo vertical que limita la comunicación y colaboración con los docentes. Además, la falta de habilidades adecuadas para gestionar el desempeño del equipo pedagógico y alinear la visión educativa de la comunidad repercute negativamente en el desarrollo del talento humano. La carencia de espacios de capacitación y retroalimentación, junto con la escasa utilización de tecnologías, aumenta la carga de trabajo de los docentes y limita la implementación de metodologías activas, que afecta el desarrollo del aprendizaje.

A nivel institucional, las causas principales de los problemas de IE y GTH en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” están estrechamente relacionadas. Esto es la falta de formación adecuada en IE, tanto en docentes como en directivos, limita el desarrollo de competencias esenciales para vivir mejor con los demás, que repercute directamente en la interacción entre los educadores y sus estudiantes. Además, la escasa participación de los docentes en los procesos de planificación estratégica, al no ser incluidos en la toma de decisiones, debilita el compromiso con los objetivos institucionales. Esta situación, sumada a una gestión directiva que no fomenta la comunicación ni el trabajo colaborativo, crea un ambiente de desmotivación. Igualmente, la sobrecarga administrativa de los directivos y la inadecuada asignación de recursos afectan su capacidad para brindar el apoyo necesario a los docentes, que obstaculiza el desarrollo de un ambiente educativo efectivo.

Las consecuencias de no desarrollar adecuadamente la IE y gestionar de manera ineficiente el talento humano son graves para la institución educativa. La falta de habilidades emocionales en los docentes afecta el ambiente escolar, creando tensiones y desconfianza, que repercute negativamente en el aprendizaje de los estudiantes. Además, cuando los docentes no manejan bien sus emociones, generan inseguridad y desmotivación en los alumnos, que afecta su rendimiento académico. Asimismo, reduce la producción y la capacidad de los docentes para implementar metodologías innovadoras, a su vez, aumenta la rotación del personal, que interrumpe la continuidad educativa y dificulta la ejecución de proyectos a largo plazo. Asimismo, la falta de coordinación entre los miembros de la comunidad educativa disminuye la efectividad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por las razones expuestas, el propósito de la investigación se orienta hacia el conocimiento de la relación entre la IE y GTH en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

a) ¿Qué relación existe entre las habilidades intrapersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023?

- b) ¿Qué relación existe entre las habilidades interpersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023?
- c) ¿Qué relación existe entre las escalas de adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023?
- d) ¿Qué relación existe entre las escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023?
- e) ¿Qué relación existe entre el estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Establecer la relación que existe entre las habilidades intrapersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

- b) Identificar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.
- c) Determinar la relación que existe entre las escalas de adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.
- d) Establecer la relación que existe entre las escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.
- e) Identificar la relación que existe entre el estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho. 2023.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

Este estudio tiene la intención de profundizar los conocimientos en torno a cómo se relaciona las variables en el ámbito educativo, específicamente en docentes de una institución pública emblemática. Aunque ambas variables han sido estudiadas por separado en contextos organizacionales o psicológicos, aún es limitada la producción científica que articule estas dimensiones dentro del sistema educativo peruano. A través del estudio, se logrará conocer en mayor profundidad el comportamiento de las variables y su relación, que permitirá desarrollar nuevas líneas de interpretación en torno a cómo las competencias emocionales influyen en la planificación, desarrollo y retención del talento docente. Los resultados podrán ser utilizados para revisar y fortalecer teorías ya

existentes sobre liderazgo emocional, clima organizacional y gestión educativa, ajustándolas al contexto local.

Además, se propone que, los hallazgos puedan generalizarse hacia principios más amplios de gestión institucional en otras escuelas públicas con características similares. El estudio ofrece una exploración fructífera del ambiente educativo desde un enfoque emocional, reconociendo la importancia del bienestar docente en el éxito organizacional. Asimismo, la información obtenida podrá alimentar un repositorio académico de datos reales que sirvan de base para investigaciones futuras, ya sea que profundicen en estas mismas variables o que integren nuevas como el clima institucional, la motivación laboral o la satisfacción profesional. Se aportará con el bagaje de conocimientos que antes no se tenía sobre la forma en que los docentes regulan sus emociones y cómo impacta en su desempeño.

1.4.2. Justificación práctica

En el aspecto práctico, los resultados obtenidos en la presente investigación, sustentarán la necesidad de atender y seguir investigando, porque es un aspecto muy importante para las organizaciones, ya que, aún se evidencian problemas que para crear una mayor conciencia, asimismo, la necesidad de proponer planes para enfrentarlos, estrategias para optimizar, por lo que se hará de conocimiento a la institución educativa para que pueda hacer frente a la problemática si es que se evidenciaran, para que puedan tomar decisiones y acciones que ayuden a mejorar el clima institucional, el manejo adecuado de las emociones por parte los líderes, propicia espacios para el desarrollo de la organización y de todos los que hacen parte de ella, el espacio construido a partir de esto

permite que los integrantes de la empresa puedan mostrarse como ellos mismos, asimismo, expresarse e integrarse por medio de la expresión libre, pero consciente de sus emociones.

1.4.3. Justificación metodológica

La presente investigación contribuirá a la definición operativa y conceptual de dos variables clave en el ámbito educativo: la inteligencia emocional y la gestión del talento humano. Al abordar la relación entre ambas variables, se logra establecer vínculos empíricos que ayuden a delimitar sus dimensiones, subdimensiones e indicadores, que permitirá construir un marco conceptual más sólido y pertinente para futuras investigaciones. Además, el cuestionario servirá de referencia para futuras aplicaciones en instituciones educativas similares.

Asimismo, la investigación contribuirá a orientar cómo estudiar más adecuadamente a una población docente, considerando factores como la experiencia laboral, el contexto institucional y la interacción entre habilidades emocionales y funciones organizativas. Igualmente, se busca observar sin manipulación las variables en un momento determinado, permitiendo así describir patrones de comportamiento y relaciones que pueden dar lugar a nuevas hipótesis. Aunque no se manipulan las variables, los resultados podrían dar paso al diseño de futuras investigaciones experimentales que evalúen intervenciones para fortalecer la inteligencia emocional como estrategia de desarrollo del talento humano. Además, se favorece la mejora en la selección, desarrollo y evaluación de competencias docentes mediante evidencias empíricas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Baque (2023) investigó la “*Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente*”, en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador. Estudio de tipo básico y diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 60 personas entre docentes y administrativos, el cuestionario fue el instrumento utilizado. Concluyó en que, en la actualidad, se ha vuelto imprescindible una gestión estratégica del talento humano, porque permite establecer objetivos claros, mantener la motivación y brindar formación continua. Esto contribuye a que los docentes cumplan eficazmente sus funciones y se alineen con los fines institucionales. Por consiguiente, el compromiso organizacional y la integración de la GTH en los procesos de gestión se vuelven clave. Además, se confirma que existe una relación significativa entre la GTH y el desempeño docente, con altos coeficientes de Spearman.

Sylva (2019) realizó la investigación titulada “*La inteligencia emocional para la prevención y el desarrollo emocional en la formación del profesorado del nivel de 3 a 5 años de educación inicial en Ecuador*”, en la Universidad de Barcelona. Investigación de tipo aplicada, con una muestra de 54 maestras de Distrito 09D17 de la Zona 5 de Ecuador, cuyos instrumentos utilizados, para la recogida de datos, fueron documentos, escalas y entrevistas. Del análisis de los datos, concluyó en que, la implementación del programa de educación en la inteligencia emocional está relacionada con la mejora de resultados en comprensión y vocabulario emocional del profesorado. Las evidencias de los estudios

referenciados y el propio resultado de esta investigación permiten afirmar que la implementación de estos programas ayuda a mejorar la comprensión emocional.

Borsic (2017) estudió “*La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior*”, en la Universidad Nacional Autónoma de México. Investigación con enfoque mixto y diseño transversal, correlacional, no experimental, con una población de 620 educadores y una muestra de 338, cuyo tipo de muestreo fue probabilístico, las técnicas fueron la entrevista y la encuesta, cuyos instrumentos fueron la encuesta semiestructurada para realizar la entrevista y el cuestionario. Los hallazgos muestran una conexión clara entre la forma en que se gestiona el talento humano y la inteligencia emocional. Además, se observó que una gestión efectiva del talento humano está relacionada positivamente con el rendimiento laboral de los docentes.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Diego (2024) sustentó la tesis titulada “*Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa N.º 20367 “San Agustín” distrito de Ihuari, 2022*”, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho-Perú. Investigación de tipo básico y de diseño correlacional, un total de 17 docentes formaron parte de la muestra, el instrumento empleado fue el cuestionario. Se pudo comprobar que existe una relación entre la GTH y el desempeño docente en la I.E. N.º 20367 San Agustín del distrito de Ihuari, con un grado de correlación alto ($\rho = 0.879$) y un p-valor menor a 0.05. De igual manera, se halló una fuerte correlación entre la GTH y la preparación de los estudiantes para el aprendizaje ($\rho = 0.960$), lo que confirma su influencia significativa.

Rodríguez (2023) investigó acerca de la “*Gestión del talento humano y calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular peruana*”, en la Universidad César Vallejo y la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú. El tipo de investigación fue básica y de diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 328 docentes, los datos se recopilaron mediante el instrumento denominado cuestionario. En los resultados se evidenció una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano (GTH) y la calidad educativa, respaldada por un coeficiente de Spearman del 91.2% y un p-valor menor a 0.05. Esto sugiere que, cuando existe una adecuada administración del personal docente, se mejora notablemente el servicio educativo brindado a la comunidad. Asimismo, se fortalecen tanto las competencias pedagógicas como las digitales, necesarias para enfrentar los desafíos del modelo híbrido. Sin embargo, se detectó un bajo nivel de GTH en la Educación Básica Regular (EBR), con un 37.8%, debido a deficiencias en los procesos de selección del profesorado. En contraste, la calidad educativa alcanzó un nivel regular del 43.3%, influida por el limitado uso de herramientas tecnológicas. A pesar de ello, se halló una fuerte correlación entre la GTH y las dimensiones de la calidad educativa, ya que el coeficiente de Spearman superó el 70% y el nivel de significancia fue menor al 5%. Esto confirma una influencia directa entre ambos factores.

Espíritu et al. (2023) publicaron el artículo científico “*Inteligencia emocional en el desempeño docente en Huarochiri*”, en la Universidad César Vallejo, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle y la Universidad Privada del Norte. Lima-Perú. El tipo de investigación fue básica y de diseño correlacional causal, la muestra estuvo constituida por 70 docentes, el instrumento que se empleó fue el cuestionario. El

estudio evidenció una influencia significativa y alta de la inteligencia emocional en el desempeño docente. Esta impacta en la preparación, la enseñanza, la gestión escolar articulada a la comunidad y el desarrollo profesional del docente. Por tanto, se recomienda que la UGEL N.º 15 promueva talleres y asistencia técnica sobre inteligencia emocional. Estas acciones deben estar lideradas por psicólogos y coordinadores de convivencia. Asimismo, es esencial fomentar la adaptación al cambio y la flexibilidad mental. También se debe fortalecer la capacidad de resolución de problemas. Todo ello contribuirá a mejorar el desempeño docente. En consecuencia, se elevará la calidad del aprendizaje en los estudiantes huarochiranos.

Villarroel (2023) desarrollaron la tesis titulada “*Inteligencia emocional y desempeño profesional de los docentes de nivel inicial del Colegio Experimental de Aplicación*”, en la Universidad Nacional de Educación, Lima-Perú. Investigación de tipo básico y de diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 20 docentes, el instrumento que se utilizó fueron dos cuestionarios. Concluyó en que, existe relación entre la IE y el desempeño profesional de las docentes de nivel inicial del Colegio Experimental de Aplicación, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.480. En cuanto a la percepción emocional, se observó una relación moderada, con un valor de $r = 0.459$. La comprensión emocional presentó una correlación de $r = 0.511$, que indica un vínculo significativo en esta dimensión. Por su parte, la regulación emocional mostró la relación más alta con el desempeño profesional, alcanzando un coeficiente de $r = 0.613$. Estos resultados indican que todas las dimensiones evaluadas de la IE tienen una influencia directa en la calidad del desempeño docente. Cuanto mayor es el desarrollo emocional de las profesoras, mejor es su desempeño profesional. La regulación emocional, al tener el

valor más alto, se posiciona como la más influyente. Los datos respaldan la necesidad de fomentar habilidades emocionales en la formación docente. Por consiguiente, la IE es un factor clave en la mejora educativa.

Crizalegui-Goldsmith y Arroyo-Cauti (2022) publicaron el artículo científico titulado “*Aproximación a la Inteligencia Emocional de los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga de Casma*”, en la Universidad Peruana Unión, Lima-Perú. Estudio de tipo básico, de diseño no experimental y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 65 docentes, el instrumento fue la prueba de inteligencia emocional. Concluyeron en que, el estudio realizado en la I.E. Mariscal Luzuriaga en 2019, evidenció que los docentes presentan un nivel de inteligencia emocional en desarrollo (66.2%), con importantes fortalezas. Se destaca la ausencia de conflictos emocionales entre dimensiones, que favorece el clima institucional. La mayoría de docentes mostró responsabilidad personal, buenas relaciones interpersonales y una alta capacidad de adaptación. Además, manejan adecuadamente el estrés y reflejan una actitud positiva hacia su labor. Estos hallazgos revelan un entorno emocionalmente estable, incluso en docentes cercanos a la jubilación. Por tanto, se recomienda potenciar estas cualidades mediante valores institucionales y acompañamiento emocional especializado. También se plantea la necesidad de investigar cómo influye la inversión económica en el desarrollo emocional docente.

Román (2022) sustentó la tesis titulada “*La gestión del talento humano y su relación con la identificación organizacional. Caso: Intelidata, San Isidro – 2019*”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Investigación de nivel correlacional y de diseño no experimental, con una población de 96 y una muestra de 16 trabajadores

(muestreo no probabilístico), la técnica fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario para ambas variables (cuestionario tipo Likert de creación propia). Concluyó en que, si se gestiona adecuadamente el talento humano, los empleados tienden a sentirse más identificados y conectados con la organización.

2.1.3. Antecedentes regionales

García (2025) estudió la “*Inteligencia emocional y desempeño docente en el nivel de educación primaria del distrito de Samugari, Ayacucho*”, en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-Perú. Investigación de tipo básico y de diseño correlacional no experimental, la muestra estuvo conformada por 31 docentes, el instrumento que permitió recolectar los datos fue el cuestionario. Concluyó en que, la inteligencia emocional guarda una relación directa, significativa y muy sólida con la labor de los profesores en el nivel primario de Samugari, Ayacucho ($T_b=0,891$). Asimismo, se evidenció un vínculo importante con la planificación del trabajo pedagógico ($T_b=0,827$), lo cual resalta su influencia en la organización educativa. Además, se halló una conexión clara entre la IE y la enseñanza ($T_b=0,828$), indicando su impacto en la dinámica del aula. Por otro lado, también se observó una fuerte relación con las responsabilidades profesionales del docente ($T_b=0,886$). Así, estos resultados confirman que la IE es un componente clave en varias dimensiones del ejercicio docente, por lo que su desarrollo debe ser promovido dentro del ámbito educativo.

Vicaña (2023) desarrolló la tesis titulada “*Inteligencia emocional y gestión escolar en los directores de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto de Ayacucho, 2021*”, en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho-Perú. El estudio fue de tipo básico, de diseño no experimental

descriptivo correlacional, el instrumento que utilizó fue el cuestionario. Llegó a concluir que, la IE y la gestión de condiciones que favorecen el aprendizaje, así como con la orientación de los procesos pedagógicos. En suma, este resultado confirma una correlación positiva entre la IE y diversos componentes de la gestión educativa directiva.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Inteligencia emocional

2.2.1.1. Definición.

La IE, según Salovey y Mayer (1990), se entiende como la capacidad de identificar y manejar las emociones propias y ajenas, orientando las decisiones y acciones de las personas. Posteriormente, en 1997, los autores ampliaron el concepto al incluir la habilidad de generar emociones que favorezcan el razonamiento, comprenderlas en profundidad y regularlas de manera que contribuyan al crecimiento personal e intelectual. Esta perspectiva considera que las emociones, lejos de ser un obstáculo, pueden convertirse en recursos valiosos para el desarrollo humano cuando se gestionan correctamente.

Por su parte, Goleman (1995) profundiza en la IE al relacionarla con las habilidades interpersonales e intrapersonales. Según él, la IE abarca el autoconocimiento emocional, el control de las propias emociones, la automotivación, la empatía y la gestión adecuada de las relaciones. Este enfoque subraya que las emociones influyen significativamente en el bienestar y el desempeño personal, incluso más que el coeficiente intelectual (CI). Más adelante, Goleman (1999) sostiene que la IE puede desarrollarse y fortalecerse con el tiempo, convirtiéndose en un elemento esencial para una vida mejor.

De manera complementaria, Bar-On (1997) dice que la IE son las competencias y habilidades no cognitivas que determinan cómo una persona afronta las demandas y presiones del entorno. Esta visión destaca su papel en la adaptación social y personal. A su vez, Cooper y Sawaf (2004) plantean que la IE no se limita al manejo emocional individual, sino que también incluye la capacidad de comprender y compartir las emociones de los demás, siendo clave para establecer relaciones interpersonales efectivas dentro de los equipos de trabajo y en los procesos de GTH.

Aunque algunos críticos consideran que la IE se solapa con rasgos de personalidad, sus defensores sostienen que representa un aporte importante para la psicología, al integrar la dimensión racional y emocional del ser humano. Así, la IE complementa la inteligencia cognitiva tradicional al explicar aspectos del comportamiento que inciden en la convivencia, la productividad y el liderazgo. En síntesis, la IE constituye una capacidad esencial para regular nuestras emociones, impactando directamente en el desarrollo personal, la interacción social y la eficacia en la GTH, al favorecer climas laborales positivos y un desempeño más humano y eficiente.

2.2.1.2. Beneficios de la inteligencia emocional en distintos ámbitos de la vida.

Comprender la inteligencia emocional en profundidad implica reconocer su impacto integral en diversos aspectos del desarrollo humano. Desde la perspectiva de Castañeda (2020), esta capacidad no solo influye en la autorregulación emocional, sino, también contribuye de manera significativa al bienestar personal, las relaciones sociales y la comunicación. A continuación, se detallan los beneficios que ofrece la inteligencia emocional en diferentes ámbitos:

- a) **Ámbito personal.** Favorece un ajuste positivo del autoconcepto y refuerza la autoestima, permitiendo a las personas tener una percepción más equilibrada y saludable de sí mismas.
- b) **Ámbito social.** Mejora las habilidades sociales e interpersonales, facilitando relaciones más empáticas, respetuosas y efectivas con los demás.
- c) **Ámbito afectivo.** Promueve el reconocimiento y la identificación de las emociones y sentimientos, lo que permite una mayor comprensión de las propias reacciones y una gestión emocional más madura.
- d) **Ámbito cognitivo.** Contribuye a la integración de las emociones con los procesos de pensamiento, favoreciendo una comprensión más profunda de las experiencias y una mejor toma de decisiones.
- e) **Ámbito comunicativo.** Estimula la expresión emocional y la comunicación eficaz, tanto verbal como no verbal, lo cual resulta clave para transmitir ideas, sentimientos y opiniones de forma clara y auténtica.

Por lo tanto, es importante que este tipo de habilidades se incorpore desde etapas tempranas de la educación formal, debido a que su impacto positivo trasciende el aula y se proyecta en todas las etapas de la vida, por ello, fomentar la inteligencia emocional es invertir en sociedades más empáticas, equilibradas y conscientes.

2.2.1.3. Habilidades emocionales según Mehrabian.

La inteligencia emocional no se limita únicamente al reconocimiento de emociones, sino que también implica la forma en que estas se gestionan y se expresan en las relaciones interpersonales y en el entorno laboral. De acuerdo con Mehrabian (1996), esta competencia incluye un conjunto de habilidades que permiten armonizar la vida

emocional con los desafíos del entorno, fomentando relaciones saludables y una mayor satisfacción personal y profesional. Estas habilidades se describen a continuación:

- a) **Reconocimiento emocional.** Esta competencia resulta fundamental para desarrollar la empatía y una comunicación efectiva, al facilitar la correcta interpretación de las expresiones y señales emocionales presentes en el entorno.
- b) **Regulación emocional.** Es el dominio sobre las emociones personales y la habilidad de reaccionar de manera adecuada frente a diversas situaciones; además, implica controlar impulsos, mantener la calma en momentos de estrés y expresar las emociones de forma constructiva.
- c) **Relaciones emocionales saludables.** Las personas emocionalmente inteligentes participan en relaciones donde se prioriza el respeto mutuo y la consideración emocional. Estas relaciones se basan en el entendimiento, la empatía y el apoyo emocional recíproco.
- d) **Entorno emocionalmente gratificante.** Este aspecto destaca la importancia de desenvolverse en contextos laborales o personales que resulten emocionalmente satisfactorios. Implica buscar espacios donde se valoren las emociones positivas, se promueva el bienestar emocional y se fomente el equilibrio entre las exigencias laborales y el tiempo libre.

2.2.1.4. Características de las personas con alta inteligencia emocional.

En el entorno laboral actual, la IE se ha consolidado como una competencia fundamental tanto para el desarrollo individual como para la efectividad organizacional. Esta capacidad permite gestionar adecuadamente las emociones propias y las de los demás, lo cual favorece la construcción de relaciones saludables, la toma de decisiones

acertadas y el desempeño eficaz en contextos de presión. Desde la perspectiva de Jiménez (2018), las personas con un alto nivel de IE presentan una serie de cualidades que las distinguen significativamente en los entornos profesionales y sociales:

- a) **Escucha activa.** Son capaces de atender con plena atención a los demás, comprendiendo no solo las palabras, sino también las emociones detrás del mensaje.
- b) **Empatía.** Poseen la habilidad de ponerse en el lugar del otro, comprendiendo sus sentimientos y perspectivas, lo que les permite generar vínculos más humanos y respetuosos.
- c) **Comunicación efectiva.** Expresan sus ideas de forma clara y asertiva, facilitando la resolución de conflictos y promoviendo un diálogo constructivo.
- d) **Adaptabilidad.** Se ajustan con facilidad a los cambios, mostrando flexibilidad ante nuevas situaciones y manteniendo una actitud positiva frente a la incertidumbre.
- e) **Creatividad para enfrentar obstáculos.** Utilizan su ingenio y pensamiento lateral para superar barreras y encontrar soluciones innovadoras.
- f) **Autocontrol.** Manejan sus emociones con madurez, evitando reacciones impulsivas y gestionando el estrés de manera efectiva.
- g) **Autoconfianza.** Creen en sus capacidades y toman decisiones con seguridad, lo que les permite liderar y asumir responsabilidades con firmeza.
- h) **Motivación interna.** Tienen una fuerte orientación al logro, se esfuerzan por superarse y alcanzar sus metas, incluso sin necesidad de estímulos externos.
- i) **Eficacia en las relaciones interpersonales.** Son hábiles para establecer conexiones genuinas, fomentando un ambiente de respeto, colaboración y confianza mutua.

- j) Colaboración y cooperación.** Contribuyen activamente al trabajo en conjunto, poniendo el bienestar del grupo por encima de los intereses individuales.
- k) Trabajo en equipo.** Se integran con facilidad en grupos de trabajo, aportando al logro de objetivos comunes y generando cohesión entre sus miembros.
- l) Capacidad de negociación.** Encuentran soluciones que beneficien a todas las partes, actuando con diplomacia y orientados al consenso.
- m) Organización eficiente.** Administran su tiempo y recursos con eficacia, priorizando tareas y cumpliendo metas de manera ordenada.
- n) Proactividad.** Anticipan problemas y toman la iniciativa para resolverlos, sin esperar a que se presenten instrucciones externas.
- o) Liderazgo potencial.** Influyen positivamente en los demás, inspiran confianza y orientan al equipo hacia la consecución de metas compartidas.

En conclusión, las personas con alta IE no solo son valiosas para la dinámica de los equipos de trabajo, sino, también representan un recurso estratégico para la sostenibilidad y el éxito organizacional, cabe mencionar que estas cualidades no son innatas únicamente, pueden ser desarrolladas mediante la formación, la reflexión personal y la experiencia.

2.2.1.5. Elementos básicos de inteligencia emocional.

En el entorno organizacional, la IE se ha consolidado como una herramienta estratégica para mejorar el liderazgo, la comunicación y la innovación. Cooper y Sawaf (1997) proponen un modelo que define esta competencia a partir de cuatro elementos esenciales, los cuales permiten gestionar las emociones de forma más consciente y constructiva, tanto a nivel personal como profesional.

- a) Alfabetización emocional.** Este componente implica la capacidad de reconocer, comprender y canalizar nuestras emociones, va más allá del simple reconocimiento emocional, pues se orienta a convertir esa energía emocional en una fuerza motivadora y creativa. Uno de sus principios clave es el "feedback emocional", entendido como la capacidad de aprender y ajustarse emocionalmente a partir de nuestras propias experiencias.
- b) Agilidad emocional.** Se manifiesta en dos dimensiones: por un lado, la habilidad para generar confianza y establecer relaciones empáticas al ser conscientes de los sentimientos propios y ajenos; por otro, la flexibilidad necesaria para adaptarse a los cambios, resolver problemas y reinventarse ante situaciones nuevas o desafiantes.
- c) Profundidad emocional.** Este aspecto se relaciona estrechamente con la ética, la conciencia y el sentido del propósito personal. Implica actuar con integridad, responsabilidad y coherencia, tomando decisiones basadas no solo en la lógica, sino también en valores internos. Es la capacidad de hacer lo correcto, incluso sin tener autoridad formal, guiándose por principios morales.
- d) Alquimia emocional.** Representa el nivel más avanzado de inteligencia emocional, donde se integran intuición, creatividad y atención plena, esta dimensión permite a las personas conectar profundamente con sus emociones en momentos clave, transformando experiencias complejas en oportunidades de crecimiento e innovación. Se caracteriza por una sensibilidad emocional elevada que favorece el "flujo creativo" y la proyección emocional más allá del presente inmediato.

Por consiguiente, los elementos propuestos por Cooper y Sawaf (1997) permiten comprender que, la inteligencia emocional no es un concepto estático, sino una

competencia dinámica que evoluciona con la práctica y la autorreflexión. Estos pilares fortalecen el desempeño laboral, el liderazgo ético y la capacidad de adaptación a entornos inciertos.

2.2.1.6. Modelos de la inteligencia emocional.

Se encuentran una gran variedad con un gran aporte teórico, pero en este apartado solo destacan los más relevantes para la investigación.

2.2.1.6.1. Modelo de cuatro-fases de inteligencia emocional o modelo de habilidad de Mayer y Salovey.

Estos autores definen la inteligencia emocional como la capacidad de conocer nuestros eventos emocionales propios y del resto, usando esta información para guiar los pensamientos y actos, de igual manera resaltan la importancia que esta inteligencia emocional se desarrolle, a través de procesos educativos en la familia, en la escuela, en las organizaciones y en todo ambiente, porque la racionalidad emocional se da en la interacción con los demás. Par poder entender mejor, dan a conocer la definición de cuatro dimensiones o capacidades denominadas ramas de la inteligencia emocional.

- a) **Percepción emocional.** Son comprendidas, evaluadas y manifestadas tanto en uno mismo como en los demás, a través del lenguaje, la conducta, las manifestaciones artísticas o la música (Bisquerra, 2009).
- b) **Facilitación emocional del pensamiento.** Las emociones experimentadas se incorporan al sistema cognitivo como señales que influyen en los procesos mentales, evidenciando la conexión entre emoción y cognición. (Bisquerra, 2009).

- c) **Comprensión emocional.** Implica la capacidad de comprender y analizar las emociones a partir del conocimiento emocional. Incluye la habilidad de identificar y nombrar las emociones, así como de reconocer los vínculos entre los términos emocionales y sus significados. También comprende la interpretación del origen y las consecuencias de los estados emocionales, como entender que la tristeza proviene de una pérdida. Asimismo, abarca la capacidad de comprender emociones complejas, por ejemplo, experimentar amor y enojo simultáneamente hacia una persona cercana en un momento de conflicto y de reconocer las transiciones emocionales, como pasar de la frustración a la ira o del amor al odio (Bisquerra, 2009).
- d) **Regulación emocional.** Implica utilizar el pensamiento como herramienta para gestionar las emociones de manera constructiva frente a las diversas situaciones de la vida. Incluye la capacidad de tomar distancia de una emoción para analizarla objetivamente, así como la habilidad de controlar y equilibrar las emociones tanto propias como ajenas. Además, comprende la facultad de reducir los estados emocionales negativos y fortalecer los positivos, sin suprimir ni intensificar en exceso el mensaje que las emociones comunican (Bisquerra, 2009).

Estos aportes han permitido la creación de instrumentos de medición que hoy sirven como base para muchos estudios sobre la inteligencia emocional.

2.2.1.6.2. El modelo de Daniel Goleman.

El lanzamiento de la obra *Emotional Intelligence* de Daniel Goleman (1995), hizo que el estudio de la inteligencia emocional se convierta en un tema de interés para la sociedad en general proponiendo así el modelo de inteligencia emocional compuesto por las siguientes dimensiones.

- a) **Conocer las propias emociones.** El principio socrático “conócete a ti mismo” alude a un componente esencial de la IE, es reconocerse a sí mismo. La falta de esta habilidad puede hacer que una persona sea dominada por emociones desbordadas o difíciles de controlar.
- b) **Manejar las emociones.** Es controlar y moderar manifestaciones como la ira, el enojo o la irritación resulta esencial para mantener relaciones interpersonales saludables y equilibradas.
- c) **Motivarse a uno mismo.** Las emociones suelen generar una inclinación hacia la acción, por lo que existe una estrecha relación entre emoción y motivación. Dirigir las emociones y la motivación resultante hacia el cumplimiento de metas es fundamental para mantener la atención, fomentar la automotivación, autorregularse y desarrollar la creatividad. El control emocional implica la capacidad de postergar gratificaciones y manejar los impulsos, cualidades que suelen estar asociadas al éxito en la consecución de objetivos. En general, quienes dominan estas habilidades tienden a ser más eficientes y productivos en las tareas que realizan.
- d) **Reconocer las emociones de los demás.** Una habilidad social esencial es la empatía, la cual se sustenta en la comprensión de las propias emociones. Esta constituye el fundamento del comportamiento altruista, ya que permite conectar con las necesidades y sentimientos de los demás. Las personas empáticas son más perceptivas ante las señales sutiles que revelan lo que otros piensan, sienten o requieren, lo que las hace especialmente aptas para desempeñarse en profesiones orientadas al servicio y la ayuda, como la docencia, la orientación, la psicología, la medicina, el derecho o las ventas.

e) **Establecer relaciones.** La capacidad para construir relaciones positivas con otras personas depende en gran parte de la habilidad para gestionar las emociones ajenas. Las competencias sociales, junto con las destrezas que implican, constituyen el fundamento del liderazgo, la aceptación social y la eficacia en las interacciones interpersonales. Quienes desarrollan estas habilidades logran comunicarse e interactuar con los demás de manera armoniosa y efectiva.

2.2.1.6.3. El modelo de Bar-On.

Bar-On (1997) emplea el término IE y social para describir un conjunto de competencias personales que permiten a las personas adaptarse y enfrentar de manera eficaz las exigencias y presiones del entorno. Esta forma de inteligencia tiene un impacto directo en el éxito personal, la salud y el bienestar psicológico (Bisquerra, 2009). De acuerdo con este modelo, la inteligencia emocional está dividida en cinco áreas:

- a) **Componente intrapersonal.** Reconocerse a uno mismo.
- b) **Componente interpersonal.** Capacidad empática, habilidades para las relaciones interpersonales y sentido de responsabilidad social.
- c) **Componente de adaptabilidad.** Capacidad para resolver problemas, percepción objetiva de la realidad y adaptabilidad ante los cambios.
- d) **Gestión del estrés.** Capacidad para manejar el estrés y habilidad para regular nuestros actos.
- e) **Estado de ánimo general.** Felicidad, optimismo.

2.2.1.7. Dimensiones de la inteligencia emocional.

Como se tiene conocimiento, Bar-on (1997) hace referencia a la IE y social como las competencias básicas que tenemos para desenvolvemos en la vida, siendo por tanto la

inteligencia emocional superior a la inteligencia cognitiva. Esta inteligencia emocional desde este modelo se divide en cinco dimensiones y que estos a la vez están compuestos por 15 subescalas, a continuación, se dan mayor detalle:

2.2.1.7.1. Componente intrapersonal.

El componente intrapersonal, de acuerdo con Bar-On (1997), constituye una de las dimensiones fundamentales de la inteligencia emocional y se refiere a la capacidad del individuo para entender y manejar adecuadamente sus propias emociones. Este componente permite que una persona se conozca a sí misma, se valore positivamente y pueda expresar sus emociones de manera efectiva y saludable. También se vincula con la capacidad de actuar con autonomía y establecer metas personales realistas, lo que facilita el desarrollo de una identidad emocional sólida. Dentro del componente intrapersonal, Bar-On (1997) y Ugarriza (2001) identifican cinco habilidades específicas:

- a) Autoconciencia emocional.** Es reconocer y comprenderse a uno mismo.
- b) Asertividad.** Consiste en la capacidad de expresar de forma directa, honesta y adecuada los propios pensamientos, emociones y convicciones.
- c) Autoestima.** Se refiere a la valoración positiva que una persona tiene de sí misma, de sus capacidades y de su valía personal.
- d) Independencia.** Es la habilidad para tomar decisiones y actuar de forma autónoma, sin depender excesivamente de la aprobación de los demás.
- e) Autorrealización.** Implica el esfuerzo constante por desarrollar el propio potencial y dar sentido a la vida a través del logro de metas personales.

2.2.1.7.2. Componente interpersonal.

El componente interpersonal, según Bar-On (1997), es una de las dimensiones clave de la inteligencia emocional y refiere a las relaciones sociales saludables, así como para entender y responder adecuadamente a las emociones de los demás. Este componente está orientado al ámbito social y permite desarrollar habilidades para interactuar de manera empática, cooperativa y respetuosa.

Bar-On (1997) identifica tres subcomponentes dentro de esta dimensión:

- a) Empatía.** Esta competencia es esencial para las relaciones humanas satisfactorias (Bar-On, 1997).
- b) Relaciones interpersonales.** Son los vínculos afectivos mutuamente satisfactorios, caracterizados por la confianza, la cercanía y el intercambio emocional (Ugarriza, 2001).
- c) Responsabilidad social.** Implica el compromiso y la cooperación con los demás, así como el deseo de contribuir positivamente al bienestar del grupo o comunidad (Ugarriza, 2001).

De otro lado, Goleman (1995) también destaca que, el componente interpersonal permite reconocer las emociones ajenas, manejar adecuadamente las relaciones y responder con sensibilidad a las señales sociales, habilidades esenciales en contextos educativos, laborales y personales. Por tanto, el componente interpersonal representa la faceta social de la inteligencia emocional, ya que favorece la comprensión emocional del entorno y promueve relaciones empáticas y solidarias, claves para una convivencia armónica y eficaz.

2.2.1.7.3. Componente de adaptabilidad.

El componente de adaptabilidad, según Bar-On (1997), es la habilidad del sujeto para ajustarse de manera efectiva a situaciones nuevas o problemáticas, así como para resolver conflictos cotidianos utilizando estrategias flexibles y realistas. Este componente es esencial dentro de la inteligencia emocional, porque permite a las personas enfrentar con eficacia los cambios del entorno y tomar decisiones acertadas ante desafíos. Bar-On (1997) incluye tres subcomponentes dentro de la adaptabilidad:

- a) Solución de problemas.** Capacidad para identificar adecuadamente un problema y generar soluciones prácticas y emocionalmente equilibradas.
- b) Prueba de la realidad.** Capacidad para evaluar adecuadamente la correspondencia entre la experiencia interna y la realidad externa, evitando distorsiones emocionales.
- c) Flexibilidad.** Disposición para adaptarse a cambios inesperados, modificar puntos de vista y ajustar respuestas conductuales según las exigencias del contexto.

Este componente no solo mide cuán bien una persona reacciona al cambio, sino también cuán hábil es al ajustar sus emociones y comportamientos frente a nuevas circunstancias. Goleman (1995) también destaca la importancia de esta capacidad como parte de la autorregulación emocional. En conjunto, la adaptabilidad emocional permite mantener el equilibrio emocional y funcional en contextos dinámicos, lo cual es crucial para el bienestar personal y el éxito en entornos sociales y profesionales.

2.2.1.7.5. Componente del manejo del estrés.

El componente de manejo del estrés, según Bar-On (1997), es la capacidad de gestionar los impulsos en situaciones tensas o estresantes. Este componente es esencial dentro de la inteligencia emocional, porque evalúa cómo una persona regula sus

emociones cuando enfrenta desafíos emocionales, manteniendo la calma, la estabilidad y el autocontrol. Bar-On (1997) y Ugarriza (2001) incluyen dos subcomponentes clave:

- a) **Tolerancia al estrés.** Capacidad para resistir y enfrentar situaciones de tensión sin desorganizarse emocionalmente. Implica seguridad en uno mismo, pensamientos racionales y estabilidad emocional ante circunstancias adversas.
- b) **Control de impulsos.** es posponer una reacción emocional inmediata, especialmente en momentos de frustración, enojo o ansiedad.

Estas competencias permiten que las personas manejen adecuadamente la presión diaria, evitando reacciones desproporcionadas que puedan afectar su desempeño o relaciones interpersonales. En este sentido, Goleman (1995) también subraya que el manejo de los impulsos es un indicador de madurez emocional y predictor del éxito personal y profesional. Por tanto, este componente no solo ayuda al individuo a mantener un equilibrio emocional ante situaciones difíciles, sino, también previene comportamientos impulsivos y favorece decisiones más reflexivas y constructivas.

2.2.1.7.6. Componente del estado de ánimo en general.

Dentro del modelo de inteligencia emocional de Bar-On (1997), refiere a la capacidad que tiene una persona para mantener una actitud positiva frente a la vida, experimentar satisfacción consigo misma y proyectar optimismo hacia el futuro. Este componente está estrechamente relacionado con la motivación, la esperanza y el bienestar personal. Bar-On (1997) estructura a través de dos subcomponentes principales:

- a) **Felicidad.** Es sentirse a gusto consigo mismo y con los demás. Las personas con un alto nivel en este aspecto tienden a mostrar entusiasmo, energía y placer en su día a día, incluso ante dificultades.

b) Optimismo. Capacidad de ver el lado positivo de las situaciones y esperar que ocurran cosas buenas, aun cuando se enfrenten obstáculos o problemas. El optimismo implica una visión realista pero esperanzadora del futuro.

Este componente influye significativamente en la resiliencia emocional, pues un estado de ánimo positivo mejora la percepción de control, favorece relaciones más sanas y promueve una mayor disposición para aprender y adaptarse (Ugarriza, 2001). Según Bar-On (1997), quienes desarrollan este componente tienden a ser más eficaces en el afrontamiento de retos personales y profesionales y son capaces de recuperarse más fácilmente de las adversidades.

2.2.2. Gestión del talento humano

2.2.2.1. Definición.

Es importante señalar que el concepto de gestión del talento humano no siempre existió con esa denominación, ya que en sus orígenes se utilizaba el término recursos humanos, propio de las ciencias sociales y de la economía política.

El término recursos humanos surgió dentro de los tres componentes de producción propuestos por Smith (1776): el trabajo, que alude a la mano de obra; la tierra, que comprende los recursos naturales; y el capital, que abarca los equipos y maquinarias. Posteriormente, Taylor (1911) como inició como pionero, a comienzos del siglo XX, transformó profundamente los procesos productivos en la industria (Borsic, 2017)

Esta perspectiva clásica de Taylor no tuvo en una preocupación por el deseo o necesidades de los trabajadores o individuos en el lugar de trabajo, pues que consideraba que era el sueldo que recibían su principal deseo y que estos sueldos eran impartidos de acuerdo a los resultados que conseguían.

La moderna GTH por competencias surge de la antigua administración de recursos humanos (ADH), como un cambio en el manejo del recurso humano para mejorar la rentabilidad de las empresas y la del talento humano que conforman la organización. La visión corta de denominar administración de recursos humanos incluso se sigue utilizando en la mayoría de empresas de la región. Pero debido al cambio y evolución que ha traído el bum de la tecnología que ha facilitado el aprendizaje y por ende el desarrollo de la sociedad seguir denominando administración de recurso humano al manejo del personal es un error y se debe cambiar y evolucionar a la nueva visión de GTH. (Atac y Montenegro, 2019, p.23)

Con el paso del tiempo, el concepto de recursos humanos ha experimentado una evolución significativa, adoptando enfoques más humanistas que dejaron atrás la visión del trabajador como un simple recurso dentro de la organización. Este cambio se evidencia en los planteamientos de Maslow (1943) y Adler (1964), cuyas teorías la contrastan con la visión mecanicista de Taylor (1911), quien priorizaba los procesos productivos. Ambos enfoques humanistas centran su atención en el individuo, explicando su comportamiento y motivaciones, y resaltando que, como ser social y cultural, el ser humano busca alcanzar su desarrollo pleno (Borsic, 2017).

En este sentido, la nueva gestión del talento humano (GTH) coloca al individuo por encima del capital económico, priorizando su formación y el fortalecimiento de sus capacidades, lo que a su vez se traduce en un aumento de la productividad (Bonilla y Medina, 2014, p. 25). De este modo, se reconoce que el trabajador no debe ser considerado únicamente como un recurso, sino como un ser integral que necesita un entorno laboral que fomente su superación personal, sustentado en la confianza, las relaciones humanas

saludables y el trabajo colaborativo. Actualmente, la GTH se concibe desde una perspectiva gerencial moderna, conocida como gestión por competencias, que entiende al personal como un factor estratégico esencial.

A partir de esta evolución conceptual, diversos autores han definido la GTH desde distintas perspectivas. Chiavenato (2009) define como el conjunto de estrategias y procedimientos orientados a administrar todos los aspectos relacionados con los recursos humanos, abarcando el reclutamiento, la selección, la formación, las recompensas, la evaluación del rendimiento, la compensación y el bienestar laboral. Por su parte, Mora (2012) considera que la GTH es una herramienta estratégica fundamental para afrontar los retos del entorno, cuyo propósito es maximizar las competencias individuales y alinearlas con las exigencias operativas de la organización. De manera complementaria, Fuentes (2007) plantea que este proceso permite a los profesionales adquirir conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para un desempeño crítico, reflexivo y analítico, sustentado en bases teóricas y prácticas sólidas. Finalmente, Quintanilla (2002, citado por Quiroz, 2017) sostiene que la GTH busca estructurar y optimizar el comportamiento de las personas para lograr las metas trazadas, sin dejar de lado las metas personales y expectativas individuales, que influyen directamente en su desempeño y en su contribución al entorno laboral.

Por otro lado, Gelabert y Martínez (2012, citado por Borsic, 2017) mencionan que, en la actualidad, la gestión del talento humano se enfoca en la estructuración de un sistema integral que abarca funciones clave como la selección y contratación de personal, evaluación del rendimiento, programas de capacitación y desarrollo profesional, análisis del ambiente laboral, motivación del personal, condiciones de trabajo, ergonomía, salud y

seguridad ocupacional, gestión eficiente de planillas, diseño de esquemas de compensación, apoyo psicosocial y auditorías de recursos humanos. Por su parte, Vásquez (2008) sostiene que, la GTH comprende todas aquellas acciones que implican la aplicación de medidas relacionadas con la responsabilidad del trabajador hacia los fines empresariales, así como una remuneración ajustada a la productividad generada por cada empleado.

De igual manera, se precisa que, la cultura que tiene la institución influirá en la GTH como, por ejemplo: los hábitos, normas, creencias, los valores, experiencias, etc. Pues que, estos factores brindan una característica singular al grupo dentro de la organización, por ello las organizaciones muestran similitudes como diferencias en las actitudes como también en los valores, esto debido a la influencia de sociedad en la cultura organizacional. Según Chiavenato (2009), es fundamental contar con un talento humano calificado dentro de la organización, caracterizado por poseer conocimientos, habilidades y competencias que deben ser constantemente fortalecidos, actualizados y reconocidos. No obstante, el talento no puede entenderse de manera aislada ni funcionar como un sistema cerrado, porque requiere un entorno que le brinde autonomía, apoyo y oportunidades para crecer y desarrollarse plenamente.

De forma similar, aunque el área de talento humano se encarga de reclutar al mejor personal disponible, también tiene la responsabilidad de fomentar su crecimiento y sostenimiento mediante procesos como la evaluación del desempeño. Este procedimiento permite identificar y potenciar las capacidades individuales de cada trabajador en su puesto, lo que, a su vez, favorece tanto a la empresa como a todo su equipo humano (Aguilar, 2022). Por su parte, Martínez (2012) explica que, esta área tiene como objetivo

regular y gestionar las actividades laborales humanas, buscando mejorar la eficiencia en el trabajo. También se encarga de establecer deberes, derechos y condiciones laborales equitativas, clasificar los cargos según sus funciones, definir normas disciplinarias y brindar estímulos que promuevan la productividad y el sentido de pertenencia. Además, contempla la capacitación continua, el examen del personal, la solución de problemas laborales y una remuneración justa basada en el desempeño.

En conclusión, la GTH se reconoce como un proceso fundamental y un elemento clave para la producción institucional; ya que incide en la administración y en las decisiones tomadas frente a las demandas cambiantes del entorno. Su principio esencial radica en la gestión efectiva de las capacidades y potencialidades de las personas, quienes representan el motor del éxito organizacional. Son los trabajadores, mediante su desempeño y compromiso, quienes impulsan y ejecutan las acciones necesarias para alcanzar los objetivos institucionales, convirtiéndose así en el pilar central del logro empresarial.

2.2.2.2. Teorías acerca de la gestión del talento humano.

Para el proceso de fundamentación de la GTH, siguiendo a Armas et al. (2017), se ha considerado la teoría sistémica y la gestión de procesos, porque proporcionan un marco comprensivo para entender las complejas interacciones dentro de las organizaciones. Así tenemos:

2.2.2.2.1. Teoría general de sistemas (TGS)

La Teoría General de Sistemas se enfoca en analizar los sistemas como un todo, destacando que ninguna de sus partes puede entenderse de manera aislada sin considerar la totalidad del sistema. Aplicada a la gestión del talento humano, plantea que los

trabajadores y las estrategias de gestión deben evaluarse en función de su interrelación con la organización y su entorno. De acuerdo con Chiavenato (2009), esta teoría proporciona un marco conceptual que facilita comprender, analizar y sintetizar el funcionamiento organizacional dentro de contextos complejos y cambiantes.

2.2.2.2.2. Enfoque multidisciplinario.

Esto implica integrar conocimientos de psicología, sociología y administración para abordar los distintos aspectos de la interacción humana en el ambiente laboral. Tal como señala la literatura, la cultura organizacional, la estructura corporativa y el contexto ambiental son variables claves que afectan la gestión del talento.

2.2.2.2.3. Comportamiento organizacional.

A partir de los años 60, con el avance de la psicología y el estudio del comportamiento humano, las organizaciones han empezado a centrarse en el comportamiento de sus empleados. La gestión del talento humano se ha enriquecido con estas perspectivas, llevando a una revisión de los modelos tradicionales organizacionales, que solían ser burocráticos y centralizados. El enfoque sistémico permite captar esta complejidad y manejar mejor las interacciones entre individuos y grupos dentro de la organización.

2.2.2.2.4. Teoría de las contingencias.

Esta teoría complementa la teoría general de sistemas al sugerir que no todos los enfoques son aplicables a todas las situaciones. Las organizaciones deben adaptarse a su entorno único y considerar la variabilidad de las causas que afectan la GTH.

2.2.2.2.5. Gestión de procesos.

Es la coordinación eficiente de las actividades dentro de una organización con el propósito de alcanzar metas definidas. En el contexto de la GTH, abarca procedimientos como la incorporación, la elección, la preparación y el desarrollo del personal, todos comprendidos como componentes interconectados de un sistema que requiere seguimiento y mejora continua.

En síntesis, la articulación entre la teoría sistémica y la gestión por procesos proporciona un marco sólido para la GTH, ya que facilita la comprensión y optimización de las dinámicas organizacionales. Este enfoque contribuye a potenciar el talento humano, promoviendo un entorno laboral más flexible, colaborativo y receptivo a los cambios del entorno, al tiempo que favorece el fortalecimiento de la IE en todos los niveles de la organización.

2.2.2.3. Premisas fundamentales en la dinámica de la gestión del talento humano.

La GTH es una disciplina en constante evolución que no solo busca eficiencia operativa, según Castillo (2008), esta dinámica puede entenderse a partir de cuatro premisas esenciales, que constituyen las etapas del proceso hacia el mejoramiento del desempeño laboral y el desarrollo del individuo dentro de la empresa. Estas premisas se describen a continuación:

- a) **Enfoque integral.** La gestión del talento humano debe contar con la participación activa de los líderes organizacionales y abarcar todos los procesos necesarios para identificar, atraer, incorporar, ubicar, desarrollar y retener al personal con las competencias clave para cumplir la misión y alcanzar los objetivos corporativos.

- b) **Carácter sistemático.** Las acciones de gestión humana deben estar alineadas con el sistema administrativo de la organización.
- c) **Orientación estratégica.** Uno de los principales propósitos de esta área es incrementar la productividad mediante el uso inteligente de los talentos, habilidades y capacidades del personal.
- d) **Relación armónica.** Es fundamental equilibrar las necesidades del personal, las exigencias de los clientes y las metas económicas de los propietarios. La gestión del talento, en este caso, busca compatibilizar la rentabilidad de la empresa con el bienestar emocional, laboral y personal de sus trabajadores, promoviendo un entorno donde todos los actores puedan ganar.

Por consiguiente, dichas premisas proponen un enfoque holístico y equilibrado de la gestión del talento humano, donde no solo se busca productividad, sino también satisfacción y desarrollo personal, esto implica promover prácticas laborales responsables con el entorno social y ambiental, fomentando una cultura corporativa que piense en el bienestar a largo plazo, tanto de las personas como del planeta.

2.2.2.4. Aspectos estratégicos.

La GTH, en su enfoque más estratégico, no puede desligarse de los factores clave que afectan tanto el entorno interno como externo de una organización. En este sentido, Pardo y Porras (2011) manifiestan que, el responsable de esta área debe fundamentar su acción en cinco pilares esenciales, los cuales aseguran un enfoque integral y orientado a resultados. Estos aspectos se presentan a continuación:

- a) **Fomento del servicio excelente.** La gestión del talento debe promover de manera constante una cultura de atención proactiva y de alta calidad hacia los clientes. Este

comportamiento, si es sostenido en el tiempo, se traduce en indicadores positivos como una reducción en el número de quejas y una mayor eficacia en la resolución de las mismas.

- b) **Consolidación del talento humano como el principal activo.** Implica aplicar procesos rigurosos de selección, fortalecer la formación continua, incentivar la participación y realizar evaluaciones sistemáticas para mejorar el desempeño y el compromiso.
- c) **Adaptación al entorno competitivo externo.** La GTH debe estar atenta a los constantes cambios en las concepciones del empleo, las relaciones laborales, el entorno del trabajo y las nuevas teorías organizacionales. Esto es fundamental para asegurar que la empresa se mantenga competitiva y alineada con las tendencias del mercado laboral.
- d) **Gestión de competencias con visión de futuro.** Es indispensable tener una perspectiva clara sobre las competencias laborales requeridas, tanto dentro como fuera de la organización, especialmente aquellas que marcan tendencia en el sector. Esta visión a largo plazo permite anticipar necesidades futuras y preparar al talento para los desafíos por venir.
- e) **Consideración del contexto socioeconómico.** Deben tenerse en cuenta las características específicas del entorno en el que la organización opera, incluyendo la ubicación y condiciones de los clientes y colaboradores. Este análisis permite adecuar estrategias de gestión que sean realistas, sensibles y efectivas.

2.2.2.5. Principios que orientan la GTH.

La GTH, además de ser una práctica estratégica dentro de las organizaciones, debe sustentarse en principios sólidos que garanticen un desarrollo integral y sostenido del capital humano. Estos principios no solo guían las acciones del área de recursos humanos, sino que también fortalecen el vínculo entre los objetivos empresariales y las aspiraciones personales de los trabajadores. En este sentido, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA (2013) plantea los siguientes lineamientos esenciales:

- a) **Dinamismo.** Las competencias laborales están en constante transformación, ya que responden a las nuevas exigencias del entorno empresarial. Por lo tanto, es necesario que las organizaciones mantengan una actitud flexible y proactiva ante el cambio, promoviendo la innovación y la mejora continua para asegurar su competitividad en el mercado.
- b) **Aprendizaje permanente.** El conocimiento y el desarrollo de habilidades no deben considerarse eventos aislados, sino un proceso continuo que se extiende a lo largo de la vida. Las personas deben mantenerse en formación constante, actualizando sus capacidades para responder de manera eficaz a los retos de su entorno laboral.
- c) **Desarrollo profesional.** Es responsabilidad de la organización generar las condiciones necesarias como acceso a formación, oportunidades de crecimiento y ambientes propicios que permitan el progreso continuo de sus colaboradores. Este compromiso impulsa la adquisición de nuevas competencias y eleva el potencial humano dentro de la empresa.
- d) **Relación de corresponsabilidad.** La interacción entre la empresa y sus empleados debe basarse en un compromiso mutuo. Por un lado, la organización trabaja en función

de sus metas estratégicas, y por otro, apoya el desarrollo del proyecto de vida de cada colaborador; es así que esta relación fortalece la lealtad, la motivación y el cumplimiento de los objetivos compartidos.

2.2.2.6. Objetivos.

En el escenario actual, caracterizado por entornos organizacionales dinámicos y de alta competencia, la GTH se consolida como un elemento esencial para alcanzar el éxito institucional. Por ello, no es suficiente disponer de personal calificado; resulta indispensable implementar estrategias que integren las metas personales con los objetivos de la organización. De acuerdo con Vallejo (2015), los propósitos fundamentales de la GTH se orientan precisamente a lograr esa alineación estratégica entre el desarrollo humano y el desempeño organizacional:

- a) Contribuir al logro de los objetivos organizacionales.** Esto implica apoyar a la empresa en el cumplimiento de su misión, alineando las capacidades del personal con las metas institucionales.
- b) Fomentar la competitividad empresarial.** Se busca desarrollar, aplicar y potenciar las habilidades y competencias del personal para mejorar la productividad y la posición de la organización en el mercado.
- c) Atraer y retener personas idóneas y motivadas.** La selección y contratación deben enfocarse en encontrar talentos adecuados, manteniéndolos motivados para asegurar su permanencia y compromiso.
- d) Incrementar la satisfacción laboral.** Los trabajadores satisfechos son más productivos y comprometidos. Por el contrario, la insatisfacción puede derivar en ausentismo, rotación y desmotivación.

- e) **Mejorar la calidad de vida en el trabajo.** Este objetivo se logra mediante un ambiente laboral agradable, libertad para tomar decisiones, seguridad en el empleo, equilibrio entre vida personal y laboral, y tareas significativas.
- f) **Gestionar y adaptarse al cambio.** La organización debe estar preparada para afrontar transformaciones sociales, tecnológicas, económicas y culturales.
- g) **Mantener políticas éticas y transparentes.** La rendición de cuentas, la justicia, la confianza y la ética deben estar presentes en todos los niveles de la gestión organizacional.
- h) **Promover la sinergia organizacional.** Se busca que todos los miembros trabajen en conjunto hacia objetivos comunes, fomentando una cultura de cooperación y relaciones ganar-ganar.
- i) **Diseñar trabajos significativos a nivel individual y grupal.** Es importante que las tareas sean agradables, motivadoras y bien estructuradas, con condiciones laborales que favorezcan el desarrollo del trabajador.
- j) **Reconocer y recompensar el talento.** El reconocimiento del desempeño refuerza el compromiso y la motivación, fortaleciendo el vínculo entre el colaborador y la organización.
- k) **Evaluar el desempeño del personal.** La evaluación continua permite identificar áreas de mejora, potenciar fortalezas y optimizar el capital humano e intelectual.

Por consiguiente, los objetivos de la administración del talento humano están profundamente vinculados al éxito sostenido de una institución, puesto que, no se trata únicamente de gestionar recursos humanos, sino de construir entornos en los que las

personas se desarrollen, se sientan valoradas y contribuyan óptimamente al desarrollo de la institución.

2.2.2.7. Importancia de la administración del talento humano.

En el contexto organizacional actual, la administración del talento humano se ha convertido en una función crítica que va mucho más allá de los procesos operativos. En palabras de Vallejo (2015), la relevancia de esta área radica en varios factores impactan en el clima institucional y la producción general de la empresa:

- a) **La insatisfacción laboral es una señal de alerta.** Muchos trabajadores expresan inconformidad con su empleo actual o con el clima organizacional. Esta insatisfacción puede derivar en desmotivación, bajo rendimiento y rotación de personal, lo cual representa una preocupación creciente para los líderes empresariales.
- b) **Los conflictos no resueltos se transforman en urgencias.** Si los problemas del entorno laboral no se abordan a tiempo, terminan convirtiéndose en situaciones críticas. Esto exige una respuesta rápida y eficaz por parte de la GTH.
- c) **La resolución de problemas internos requiere personal capacitado.** Las empresas enfrentan diversos conflictos y desafíos que deben ser resueltos por su propio equipo. Por ello, es fundamental contar con empleados calificados, con habilidades de análisis, y solución de conflictos.
- d) **Los recursos humanos son tan importantes como los recursos financieros.** Aunque los activos financieros y tecnológicos son esenciales para el funcionamiento de la empresa, el verdadero motor de innovación y ejecución son las personas. El talento humano es quien diseña, produce, controla, distribuye y gestiona todos los procesos clave.

- e) **El talento humano es la fuente de creatividad e innovación.** Sin personas eficientes y motivadas, ninguna organización puede alcanzar sus metas estratégicas. La creatividad, el pensamiento crítico y la capacidad de adaptación provienen directamente del equipo humano.
- f) **El rol del director de talento humano es estratégico.** Este profesional debe actuar como un puente entre la organización y sus colaboradores, cultivando relaciones laborales saludables, alineando intereses y fortaleciendo el compromiso mutuo.

En relación con los planteamientos anteriores, la gestión del talento humano representa mucho más que una función administrativa: es un eje fundamental para garantizar la sostenibilidad y competitividad de cualquier institución, en este sentido, la eficiencia de una organización depende directamente del compromiso, la satisfacción y la capacidad de sus colaboradores.

2.2.2.8. Dimensiones de la Gestión del talento humano.

Para el desarrollo de la GTH en docentes, fueron tomadas del estudio de Gonzales (2018), que tiene como base el planteamiento de Chiavenato (2009), referido a los nuevos desafíos de la administración de personas, los mismos se exponen a continuación:

2.2.2.8.1. Admisión de personas.

La admisión de personas en el contexto docente implica el proceso de atraer, reclutar y seleccionar a los profesionales de la educación que posean las competencias, conocimientos, actitudes y valores acordes con el perfil institucional y los requerimientos pedagógicos. Según Chiavenato (2009), este proceso es fundamental para garantizar la incorporación de individuos calificados al sistema educativo, quienes a través de sus

capacidades contribuirán al logro de los objetivos escolares y al desarrollo de una educación de calidad.

Gonzales (2022) destaca que, en instituciones educativas, este proceso debe considerar no solo la formación académica del docente, sino, también su vocación de servicio, habilidades interpersonales, manejo de metodologías activas y su capacidad de adaptación al entorno escolar. El proceso de admisión docente, por tanto, no se limita a un filtro académico, sino que debe involucrar criterios éticos y actitudinales fundamentales para el trabajo con niños, adolescentes y jóvenes.

2.2.2.8.2. Aplicación de personas.

La aplicación de personas en el ámbito docente se refiere a la asignación adecuada de funciones y responsabilidades según las competencias de los docentes. Chiavenato (2009) afirma que, este proceso busca ubicar a los trabajadores en roles donde puedan desarrollar mejor sus potencialidades. En el entorno educativo, esto significa distribuir las cargas horarias, niveles o grados y áreas de especialidad de forma equitativa y coherente con la formación y experiencia de cada docente.

Gonzales (2022) enfatiza que, una correcta aplicación del TH en el sector educativo permite que los docentes desempeñen sus funciones con mayor eficacia, favoreciendo el clima institucional y el logro de aprendizajes significativos. Esta etapa también debe considerar la participación de los docentes en equipos de trabajo, tutorías, proyectos institucionales y actividades extracurriculares, respetando su perfil profesional y promoviendo su sentido de pertenencia.

2.2.2.8.3. Compensación de personas.

La compensación en el ámbito docente abarca todos los beneficios económicos y no económicos que los educadores reciben por su labor. Según Chiavenato (2009), este proceso no solo incluye la remuneración salarial, sino, también los incentivos, bonificaciones, ascensos y reconocimientos simbólicos que estimulan el compromiso laboral. En el sector educativo, una adecuada política de compensación debe considerar el esfuerzo, tiempo, preparación continua y condiciones en las que el docente ejerce su labor.

Gonzales (2022) señala que, para mantener la motivación del personal docente, es fundamental contar con un sistema justo y transparente de compensaciones. Esto incluye no solo un sueldo digno, sino también reconocimiento público, oportunidades de capacitación financiadas por la institución, estímulos a la innovación pedagógica, y un trato respetuoso y valorativo por parte de los directivos y la comunidad educativa.

2.2.2.8.4. Desarrollo de personas.

El desarrollo del talento humano docente hace referencia a la capacitación permanente, actualización profesional y crecimiento personal del profesorado. Chiavenato (2009) plantea que, el desarrollo permite mejorar el desempeño individual y colectivo, así como preparar a los empleados para futuros cargos o retos.

Gonzales (2022) enfatiza que, el desarrollo docente debe ser continuo, planificado y pertinente, incorporando temas como la didáctica, evaluación por competencias, educación emocional, uso de tecnologías educativas y gestión del aula. El acompañamiento pedagógico, las comunidades de aprendizaje y los diplomados o estudios de posgrado forman parte de este proceso que busca empoderar al maestro y fortalecer su rol como líder pedagógico.

2.2.2.8.5. Mantenimiento de personas.

El mantenimiento de los docentes en el sistema educativo busca conservar un ambiente laboral favorable, seguro y motivador que permita la permanencia y el bienestar del personal. Chiavenato (2009) explica que, este proceso abarca todas las actividades orientadas a preservar la salud física y emocional del trabajador, la calidad de vida laboral y la armonía en las relaciones humanas dentro de la institución.

Gonzales (2022) resalta que, en el entorno educativo, el mantenimiento implica promover un clima organizacional saludable, políticas de prevención del estrés docente, mediación de conflictos y el fortalecimiento del sentido de pertenencia. Acciones como brindar espacios de descanso, reconocimiento del trabajo bien hecho, atención a las necesidades personales y familiares de los docentes y apertura al diálogo, son claves para mantener motivado y comprometido al personal educativo.

2.2.2.8.6. Monitoreo de personas.

En el ámbito de la gestión docente, se refiere al seguimiento, evaluación y retroalimentación constante del desempeño profesional del maestro. Según Chiavenato (2009), este proceso permite analizar si los objetivos institucionales se están cumpliendo y si el talento humano está alineado con la visión organizacional. En el sector educativo, este proceso se concreta mediante observaciones de clase, evaluaciones de desempeño, encuestas de clima laboral y análisis de resultados académicos.

Gonzales (2022) añade que, el monitoreo no debe ser percibido como una acción de fiscalización, sino como una oportunidad para mejorar. Se trata de brindar orientaciones pedagógicas, acompañamiento directivo y espacios de reflexión sobre la práctica docente. Además, este proceso debe identificar fortalezas y necesidades de los

maestros para personalizar su desarrollo profesional y reforzar el compromiso institucional.

2.3. Bases conceptuales

Admisión. La admisión es el proceso mediante el cual una persona es aceptada o autorizada para ingresar a un sistema, institución, programa o actividad. Este proceso, generalmente, implica la evaluación de requisitos específicos, como documentos, pruebas o entrevistas, para determinar si el solicitante cumple con las condiciones necesarias. La admisión es comúnmente utilizada en ámbitos como la educación, el empleo, la salud y otras organizaciones.

Ánimo. El ánimo se refiere al estado emocional o disposición interna de una persona en un momento determinado. Es una sensación subjetiva que puede estar influenciada por factores internos (como pensamientos, emociones previas o salud física) y externos (como situaciones o interacciones sociales). El ánimo puede ser positivo (como felicidad, entusiasmo o optimismo) o negativo (como tristeza, frustración o ansiedad) y afecta la manera en que una persona percibe y reacciona ante su entorno.

Desarrollo. El desarrollo se refiere al proceso de crecimiento, mejora o evolución de un individuo, grupo, organización o sistema a lo largo del tiempo. Este término abarca diversos aspectos, como el desarrollo personal, que implica el crecimiento emocional, intelectual y social de una persona, o el desarrollo económico, que se refiere al progreso de una nación o comunidad en términos de bienestar, infraestructura y calidad de vida. En el ámbito educativo, el desarrollo también está relacionado con el aprendizaje y las habilidades que los estudiantes adquieren a medida que avanzan en su formación.

Estrés. El estrés es una respuesta física y emocional del organismo ante situaciones que se perciben como amenazantes, desafiantes o que superan los recursos personales para afrontarlas. Según la psicología, el estrés no siempre es negativo; puede ser positivo (eustrés) cuando motiva y mejora el rendimiento, o negativo (distrés) cuando genera malestar, ansiedad, agotamiento y afecta la salud.

Emociones. Las emociones son respuestas psicofisiológicas complejas que se activan ante estímulos internos o externos y que influyen en la manera en que las personas perciben, piensan, actúan y se relacionan. Estas reacciones incluyen cambios a nivel cognitivo, corporal y conductual, y cumplen una función adaptativa esencial para la supervivencia y la interacción social. Según Bisquerra (2009), las emociones tienen funciones informativas, motivadoras, adaptativas, sociales y personales, permitiendo al individuo responder rápida y eficazmente a las demandas del entorno. Además, se clasifican comúnmente en emociones básicas (como alegría, tristeza, miedo, ira, sorpresa y asco) y emociones complejas, que dependen del desarrollo personal y social del individuo.

Gestión. Gestión es el proceso mediante el cual se planifican, organizan, dirigen y controlan recursos humanos, materiales.

Inteligencia. Es la capacidad para comprender, razonar, aprender, resolver problemas y adaptarse al entorno. Según autores como Gardner (1983), existen múltiples formas de inteligencia (lingüística, lógico-matemática, interpersonal, intrapersonal, etc.), cada una con funciones específicas en el desarrollo humano. Por tanto, la inteligencia no solo se limita al ámbito académico, sino que se manifiesta también en la vida cotidiana a través de la toma de decisiones, la empatía y la capacidad de adaptación al cambio.

Humano. El término humano hace referencia a todo lo relacionado con el ser humano o persona. Desde una perspectiva biológica, se refiere al *Homo sapiens*, la especie a la que pertenecemos. En un sentido más amplio y filosófico, lo humano abarca las características que nos distinguen como seres racionales, emocionales, sociales y culturales, capaces de pensar, sentir, comunicarse, crear y convivir.

Habilidades. Habilidades son las capacidades adquiridas o desarrolladas por una persona para realizar tareas o actividades de manera eficaz y competente. Estas pueden ser innatas o aprendidas y se dividen comúnmente en dos grandes grupos: habilidades técnicas (como operar maquinaria o utilizar software) y habilidades blandas (como la comunicación, el liderazgo o el trabajo en equipo). Las habilidades permiten a los individuos adaptarse, resolver problemas y desempeñarse adecuadamente en distintos contextos personales, sociales o laborales.

Monitoreo. El monitoreo es el proceso de supervisión constante y sistemática de actividades, procesos o resultados con el fin de evaluar su progreso, identificar posibles problemas y realizar ajustes cuando sea necesario. En contextos laborales, educativos o de investigación, el monitoreo se utiliza para asegurar que las acciones estén alineadas con los objetivos establecidos, optimizar el desempeño y garantizar la efectividad de las estrategias implementadas.

Talento. El talento es la capacidad natural o adquirida que posee una persona para desempeñar una actividad o tarea con eficiencia, creatividad y destreza. Va más allá de una habilidad específica, ya que también implica la potencialidad para desarrollarse, adaptarse y generar valor en diferentes contextos. Según Chiavenato (2009), es un recurso estratégico en las organizaciones, porque combina conocimientos, competencias,

actitudes y compromiso que contribuyen al logro de objetivos. El talento puede manifestarse en áreas diversas como el arte, la ciencia, el liderazgo o la resolución de problemas, y su gestión adecuada resulta clave para el desarrollo personal, profesional y social.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa y significativa entre las habilidades intrapersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.
- b) Existe relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.
- c) Existe relación directa y significativa entre las escalas de adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.
- d) Existe relación directa y significativa entre las escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.
- e) Existe relación directa y significativa entre el estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

3.2. Variables

El estudio presenta dos variables:

Variable 1: Inteligencia emocional.

Variable 2: Gestión del talento humano.

3.3. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Inteligencia emocional	Es el “conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio” (Bar-On, 1997, p. 47).	Se aplicó el cuestionario adaptado del Inventario de Cociente Emocional desarrollado por Bar-On, con un total de 5 dimensiones, integrado por 20 preguntas.	Habilidades intrapersonales	Autoconciencia personal Satisfacción laboral	Ordinal Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Muchas veces (4) Siempre (5)
			Habilidades interpersonales	Empatía docente Relación social	
			Escalas de adaptabilidad	Claridad situacional Flexibilidad cognitiva	
			Escalas de manejo del estrés	Control emocional Autocontrol	
			Estado de ánimo en general	Actitud positiva Resiliencia docente	
Variable 2: Gestión del talento humano	La GTH, “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida” (Chiavenato, 2009, p. 45).	Los datos fueron acopiados haciendo uso del cuestionario de la autoría de Gonzales (2018), que contó con un total de 20 preguntas para sus 6 dimensiones.	Admisión de personas	Transparencia en selección Organización en inducción	Ordinal Muy deficiente: 1 Deficiente: 2 Regular: 3 Óptimo: 4 Excelente: 5
			Aplicación de personas	Pertinencia de actividades Adecuación de calendarización y evaluación	
			Compensación de personas	Incentivo laboral Beneficios laborales	
			Desarrollo de personas	Capacitación profesional Crecimiento profesional Programas de integración	
			Mantenimiento de personas	Bienestar laboral e institucional Seguridad e higiene laboral	
			Monitoreo de personas	Acompañamiento y control pedagógico Verificación de resultados pedagógicos	

3.4 Tipo y nivel de investigación

3.4.1. Tipo de investigación

El estudio es de tipo básica, de acuerdo con Vásquez (2023), tiene como finalidad explorar y explicar principios y teorías en un área específica del saber. Su propósito es ofrecer una comprensión objetiva y precisa de los fenómenos, tanto naturales como sociales, sin considerar de manera directa su utilidad práctica. Por lo común, se desarrolla sin la intención inmediata de solucionar problemas concretos, sino con el interés de enriquecer el conocimiento científico existente. De igual forma, Arias y Covinos (2021) señalan que, este tipo de investigación no busca dar solución a problemas inmediatos, sino que constituye un sustento teórico para otros enfoques investigativos. Siguiendo lo expuesto, se desarrolló el presente estudio, con la finalidad de seguir generando mayor conocimiento sobre las variables de estudio.

3.4.2. Nivel de investigación

El trabajo de investigación es de nivel correlacional, según el planteamiento de Arias (2022), la investigación de nivel correlacional, tiene como propósito comprender cómo se comporta una variable en relación con otra. Para este fin, se plantean hipótesis correlacionales, sin clasificarlas como variables independientes o dependientes, porque únicamente se busca establecer el grado de vinculación entre ambas. No existe, por tanto, una jerarquía o predominio de alguna de las variables y los resultados no se modifican, aunque se cambie su orden de análisis. En la misma línea, Ríos (2017) sostiene que, este alcance se orienta a medir la relación entre dos variables, sin llegar a establecer causalidad, aunque puede constituir un punto de partida para investigaciones posteriores. En

consecuencia, el estudio se enmarca en el nivel correlacional, porque busca analizar la relación que existe entre las variables establecidas.

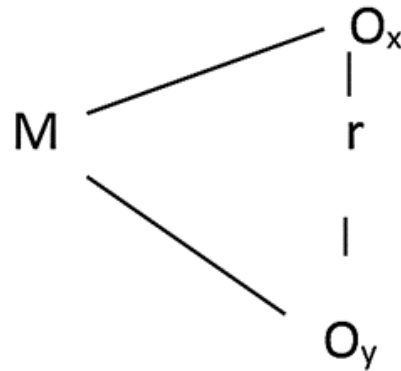
3.5. Método

4.5.1. Método hipotético - deductivo

En el desarrollo de la investigación se empleó el método hipotético-deductivo, este método de acuerdo con Soto (2015), permitió contrastar hipótesis mediante procesos de deducción con el propósito de comprobar su veracidad o falsedad y, a partir de ello, elaborar conclusiones fundamentadas. Asimismo, De Pelekais et al. (2015) señalan que, este método parte de una hipótesis o razonamiento preliminar sobre el comportamiento de determinadas variables, la cual fue verificada a través de la experiencia. En suma, la aplicación de este método permitió validar las hipótesis planteadas mediante un proceso riguroso de deducción y contraste empírico.

3.6. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental transversal descriptivo correlacional, así, Arias (2020) afirma que, los diseños no experimentales se caracterizan, porque no implican la aplicación de estímulos ni la manipulación de variables. Según este diseño, los sujetos de la muestra son observados dentro de su entorno natural, sin intervenir ni modificar las condiciones existentes. De otro lado, Sánchez y Reyes (2006) indican que, el diseño correlacional busca establecer el grado de relación existente entre dos variables dentro de una misma muestra estudio, que permite comprender cómo se vinculan sin intervenir directamente en ellos. Este diseño presenta el siguiente esquema:



Donde:

- **M** = Muestra
- **O_x** = Observación de la variable 1: Inteligencia emocional.
- **O_y** = Observación de la variable 2: Gestión del talento humano.
- **r** = Coeficiente de correlación entre las variables

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

En el marco de esta investigación, la población fue concebida como el conjunto total, ya sea finito o infinito, de sujetos que comparten características comunes (Arias, 2020). Por otro lado, Mejía (2005) afirma que, la población corresponde a la totalidad de elementos que conforman el objeto de estudio y cuya delimitación depende del criterio del investigador, en función de los objetivos planteados. En consecuencia, siguiendo las definiciones anteriores se permitió identificar a los sujetos que poseen rasgos relevantes para el estudio; por lo que, la población de la presente investigación estuvo constituida por 184 docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” del distrito de Ayacucho, provincia de Huamanga del departamento de Ayacucho, año escolar 2023.

Tabla 1*Población de docentes de la I.E. “Mariscal Cáceres”*

Código modular	Nombre de IE	Nivel	Docentes
0421941	MARISCAL CACERES	Primaria	36
0424507	MARISCAL CACERES	Secundaria	148
Total			184

Nota: Datos obtenidos de Escale - Minedu 2023.**3.7.2. Muestra**

En la investigación, la muestra fue entendida como un conjunto de casos que se extrajo de la población mediante un método racional previamente definido, considerando que toda muestra parte necesariamente de una población determinada (Vara, 2012). Por su parte, siguiendo los planteamientos de Hernández et al. (2014), se concibió la muestra como un subgrupo representativo de la población objetivo, sobre el cual se procedió a recolectar los datos necesarios. Este subgrupo fue delimitado con precisión desde el inicio, asegurando que cumpliera con las características necesarias para reflejar adecuadamente las condiciones del universo de estudio. De esta manera, se garantizó que los resultados obtenidos fueran válidos y pudieran generalizarse con fundamento teórico y metodológico. La muestra de estudio estuvo constituida por 126 docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” del distrito de Ayacucho, provincia de Huamanga, del departamento de Ayacucho, año escolar 2023.

Tabla 2

Muestra de docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”

Código modular	Nombre de IE	Nivel	Docentes
0421941	MARISCAL CACERES	Primaria	30
0424507	MARISCAL CACERES	Secundaria	96
Total			126

Nota: Base de datos Escala - Minedu 2023.

3.7.3. Técnica muestral

El muestreo utilizado para seleccionar la muestra de estudio fue el aleatorio simple, que es un método probabilístico. Según lo mencionado por Otzen (2017), este enfoque garantiza que cada miembro de la población tiene una probabilidad igual de ser elegido para formar parte de la muestra. Siendo así, para la determinación de la cantidad de docentes que deben constituir la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

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

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población = 184

Z = Nivel de confianza = 1.96 para 95%

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 1-p = 0.5

E = Margen de error = 5% = 0.05

La muestra fue calculada aplicando la calculadora de *questionpro*, disponible en: <https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html>. El resultado obtenido como muestra fue de 126.

3.7.3.1. Criterios de selección.

a) Por inclusión

Docentes nombrados y contratados que laboran en la institución educativa.

Docentes con sección a cargo.

Docentes con asistencia regular a labores.

b) Por exclusión

Docentes que no laboran en la institución educativa, ya sea por destaque, reasignación o nombramiento en otra institución educativa.

Docentes acompañantes pedagógicos, supervisores, directivos y otros.

Docentes que participan en programas del Ministerio de Educación referido a la gestión del talento humano, calidad educativa o programas socio emocionales para el mejor desempeño profesional y un buen clima institucional.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1 Técnicas

La técnica de investigación aplicada para el desarrollo del estudio fue la encuesta. Al respecto, Valderrama (2015) manifiesta que, la encuesta consiste en obtener información a partir de las respuestas que proporcionan los individuos de una muestra representativa, mediante un cuestionario previamente estructurado. Igualmente, según Cerda (1993), la encuesta se entiende como un procedimiento de recolección sistemática de información en una población o en una muestra de ella, utilizando entrevistas u otros instrumentos destinados a obtener datos. En función del planteamiento, se aplicó la encuesta para el acopio de la información en los docentes previa autorización de la institución educativa “Mariscal Cáceres” y la firma del consentimiento informado por

parte de los docentes encuestados. Este procedimiento permitió obtener información precisa y confiable para el estudio.

3.8.2 Instrumentos

El instrumento aplicado para el acopio de la información acerca de las variables de estudio, fue el cuestionario. Este instrumento, de acuerdo con Carrasco (2017), es el medio más utilizado cuando se requiere estudiar a un gran número de personas, porque posibilita obtener respuestas directas, a través de un cuestionario entregado a cada participante. Dichas preguntas se elaboran previamente de manera estandarizada y con la debida planificación. Por su parte, Hernández et al. (2014), sostiene que, el cuestionario es un instrumento de recolección de datos integrado por un conjunto de preguntas, las cuales están diseñadas y estructuradas de manera específica para obtener información de los participantes respecto a una o varias variables de interés en una investigación.

De acuerdo con la descripción anterior, los instrumentos utilizados presentan las siguientes características: en primer lugar, la variable inteligencia emocional, estuvo compuesto por un total de 20 ítems distribuido en 5 dimensiones adaptado del Inventario de Cociente Emocional desarrollado por Bar-On (1997); mientras que, para el acopio de los datos para medir la variable gestión del talento humano: escala de tipo Likert, conformada por 6 dimensiones y 20 ítems, con el cual, se procedió al proceso de acopio de datos.

Tabla 3

Ficha técnica del cuestionario sobre la inteligencia emocional

Aspectos	Descripción
-----------------	--------------------

Autor	Reuven Bar-On - Inventario de Bar-On (I-CE) (1997)
Adaptado	Anali Altamirano Aquise
País de origen	Toronto – Canadá
Disponible	https://goo.su/kHVP
Significación	El objetivo del instrumento es medir el nivel de inteligencia emocional en docentes que laboran en una institución educativa pública.
Dimensiones	D1: Habilidades intrapersonales D2: Habilidades interpersonales D3: Escalas de adaptabilidad D4: Escalas de manejo del estrés D5: Estado de ánimo en general
Duración	La duración 10 minutos
Validez	El instrumento fue declarado válido por el juicio de expertos.
Confiabilidad	Según el Alfa de Cronbach resultado .897 Válido (aplicado en una prueba piloto de 20 docentes de una población similar a la población de estudio.
Finalidad	Evaluación de la inteligencia emocional en docentes de una institución educativa pública.
Escala de medición	Se utilizó un cuestionario tipo Likert con los siguientes valores: Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3)

Muchas veces (4)

Siempre (5)

Nota. Elaboración del investigador.

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario sobre la gestión del talento humano

Aspectos	Descripción
Autor	Lizeth Giuliana Gonzales Aguilar
País de origen	Perú (2018).
Disponible	https://goo.su/KuCqR
Significación	El objetivo del instrumento es medir el nivel de gestión del talento humano en docentes que laboran en una institución educativa pública.
Dimensiones	D1: Admisión de personas D2: Aplicación de personas D3: Compensación de personas D4: Desarrollo de personas D5: Mantenimiento de personas D6: Monitoreo de personas.
Duración	La duración 10 minutos
Validez	El instrumento fue declarado válido por el juicio de expertos.
Confiabilidad	Según el Alfa de Cronbach resultado Válido.

Finalidad	Evaluación de la gestión del talento humano en docentes de una institución educativa.
Escala de medición	Se utilizó un cuestionario tipo Likert con los siguientes valores: Muy deficiente: 1 Deficiente: 2 Regular: 3 Óptimo: 4 Excelente: 5

Nota. Elaboración del investigador.

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.9.1 Validez

La validez, según Vara (2012), refiere al “grado de evidencia acumulada sobre qué mide el instrumento, justifica la particular interpretación que se va a hacer del instrumento” (p. 36). Por su parte, Hernández et al. (2014) plantean que, “la validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200). En consecuencia, los instrumentos que se aplicaron, primero, fueron sometidos a la prueba de validez, a través del juicio de expertos, el cual estuvo conformada por 3 expertos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, quienes con su pericia y experiencia realizaron las observaciones para el levantamiento correspondiente a cargo del investigador de tal manera que a través de este proceso se logró hallar la prueba de validez. A continuación, se muestran los resultados:

Tabla 5*Validez de los instrumentos*

N.º	Expertos	Inteligencia emocional		Gestión del talento humano	
		Porcentaje%	Opinión	Porcentaje%	Opinión
1	Dr. Anatolio Huarcaya Barbarán	90%	Aplicable	90%	Aplicable
2	Teodosio Zenobio Poma	85%	Aplicable	85%	Aplicable
3	Eloy Esteban Feria Macizo	80%	Aplicable	90%	Aplicable
	Promedio de ponderación	85%	Aplicable	88.3%	Aplicable

Nota. Ficha de validez.

El instrumento diseñado para medir la inteligencia emocional fue revisado por tres expertos, quienes le otorgaron una calificación del 85%. Este resultado sugiere que el instrumento tiene una calidad muy buena, lo que lo hace válido para ser utilizado en la recolección de datos. Por otro lado, el instrumento creado para evaluar la gestión del talento humano también fue analizado por tres especialistas, quienes le dieron una puntuación del 88.3%. Este puntaje indica que el instrumento tiene un excelente nivel, lo que respalda su validez y justifica su uso en el proceso de recopilación de datos.

3.9.2 Confiabilidad

La confiabilidad, según Vara (2012), hace referencia a la exactitud y consistencia de un instrumento, es decir, al nivel en que su aplicación repetida en un mismo sujeto, objeto o situación genera los mismos resultados. Asimismo, implica la capacidad del instrumento para ofrecer resultados consistentes cuando se utiliza en una segunda o tercera ocasión, bajo condiciones lo más similares posibles. Igualmente, la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere, según Hernández et al. (2014), “al grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200). Una vez validado los instrumentos, se procedió a hallar la confiabilidad, por ende, se desarrolló la prueba piloto

en una muestra análoga a la muestra de estudio, cuyos resultados fueron sometidos posteriormente a una prueba estadística haciendo uso del estadígrafo Alfa de Cronbach; para lo cual, se aplicó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$$

Donde,

k = El número de ítems

$\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.

s_T^2 = Varianza de la suma de los ítems.

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

Tabla 6

Estadísticos de confiabilidad: Inteligencia emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	20

De acuerdo con los resultados obtenidos, tras aplicar el coeficiente Alfa de Cronbach, se registró un valor de 0.864, indica que, el instrumento cuenta con un nivel de confiabilidad buena, siendo adecuado para su aplicación en la muestra seleccionada con el fin de recolectar información relacionada con la variable inteligencia emocional.

Tabla 7

Estadísticos de confiabilidad: Gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	20

El valor del Alfa de Cronbach obtenido fue de 0,846, refleja una buena confiabilidad del instrumento. Por lo tanto, es adecuado para la utilización en la recolección de datos relacionados con la variable gestión del talento humano.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

En esta etapa de la investigación, después de haber recopilado toda la información necesaria, los datos fueron organizados y analizados utilizando el programa Excel. Luego, aplicamos técnicas estadísticas empleando el software SSPS V-27 para obtener resultados. En primer lugar, presentaremos los hallazgos a través de tablas de frecuencia cruzadas, también conocidas como tablas de contingencia, que forman parte de la estadística descriptiva. Por otro lado, al llevar a cabo un análisis inferencial, realizamos la prueba de normalidad mediante el test de Kolmogorov-Smirnov, cuyo resultado fue $p = 0.000$, lo que indica que no se cumple la normalidad ($p < 0.05$). Debido a esto, optamos por utilizar la estadística no paramétrica, específicamente el coeficiente Tau-b de Kendall, para llevar a cabo nuestras pruebas de hipótesis.

3.11. Aspectos éticos

En la investigación respetaron los principios éticos fundamentales que rigen toda actividad científica con participación humana. En primer lugar, se gestionó el consentimiento informado mediante una solicitud formal dirigida a la Dirección de la Institución Educativa Emblemática Mariscal Cáceres, la cual, luego de conocer los objetivos y procedimientos del estudio, otorgó la autorización correspondiente para el desarrollo de la investigación. Posteriormente, a los docentes seleccionados como participantes se les informó sobre la naturaleza del estudio, su finalidad académica, la

metodología empleada y su derecho a participar de forma voluntaria, así como a retirarse en cualquier momento sin consecuencia alguna.

Además, se respetó la confidencialidad y el anonimato de todos los docentes encuestados, asegurando que los datos recopilados fueron utilizados exclusivamente con fines investigativos y presentados de forma agregada para proteger la identidad de los participantes. En lo que respecta al manejo de fuentes bibliográficas y antecedentes teóricos, se empleó correctamente el sistema de citación y referenciación de las Normas APA, en su séptima edición, que permitió reconocer la autoridad intelectual de los trabajos consultados y evitar el plagio. En síntesis, la investigación se desarrolló conforme a los principios de respeto por las personas, justicia, integridad científica y beneficencia, en concordancia con las buenas prácticas académicas y las disposiciones éticas recomendadas por la universidad y el CONCYTEC, como institución que vela por el desarrollo de la investigación en el Perú.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Tabla 8

Relación entre inteligencia emocional y la gestión del talento humano

		Gestión del talento humano				Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	Excelente	
Inteligencia emocional	Pocas veces	8 6,3%	2 1,6%	0 0,0%	0 0,0%	10 7,9%
	Algunas veces	1 0,8%	21 16,7%	15 11,9%	0 0,0%	37 29,4%
	Muchas veces	1 0,8%	0 0,0%	72 57,1%	4 3,2%	77 61,1%
	Siempre	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 1,6%	2 1,6%
	Total	10 7,9%	23 18,3%	87 69,0%	6 4,8%	126 100,0%

Nota. Resultados de la encuesta a docentes.

En la tabla 8, se observa que, el 61,1 % de los docentes manifiesta que, en muchas veces, ponen en práctica su inteligencia emocional en el ejercicio de su labor educativa, el 29,4 %, algunas veces, el 7,9 %, pocas veces; mientras que, solo el 1,6 %, siempre la aplica. De otro lado, con respecto a la gestión del talento humano, el 69,0 % de los docentes considera que esta se desarrolla de manera ‘óptima’ en la institución, el 18,3 % califica como ‘regular’, un 4,8 % como ‘excelente’ y penas un 7,9 % como ‘deficiente’. Este resultado, sugiere que la adecuada práctica de la inteligencia emocional se relaciona de manera positiva con una gestión del talento humano eficaz, favoreciendo el trabajo colaborativo, la motivación y el desempeño docente dentro de la institución.

Tabla 9*Relación entre habilidades intrapersonales y la gestión del talento humano*

		Gestión del talento humano				Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	Excelente	
Habilidades intrapersonales	Pocas veces	5	1	0	0	6
		4,0%	0,8%	0,0%	0,0%	4,8%
	Algunas veces	4	20	13	0	37
		3,2%	15,9%	10,3%	0,0%	29,4%
	Muchas veces	1	2	67	4	74
	0,8%	1,6%	53,2%	3,2%	58,7%	
	Siempre	0	0	7	2	9
		0,0%	0,0%	5,6%	1,6%	7,1%
Total		10	23	87	6	126
		7,9%	18,3%	69,0%	4,8%	100,0%

Nota. Resultados de la encuesta a docentes.

En la tabla 9, se observa que, el 58,7 % de los docentes manifiesta que, en muchas veces, ponen en práctica sus habilidades intrapersonales, el 29,4 % señala que lo hace algunas veces, el 7,1 %, siempre, mientras que, el 4,8 %, pocas veces. De otro lado, con respecto a la gestión del talento humano, el 69,0 % de los docentes considera que, esta se desarrolla de manera ‘óptima’ en la institución, el 18,3 % califica como ‘regular’, un 4,8 % como ‘excelente’ y penas un 7,9 % como ‘deficiente’. De los resultados, se infiere que, las habilidades intrapersonales están directamente relacionadas con una gestión favorable del talento humano, para que la autogestión emocional y la reflexión personal de los docentes contribuya a la mejora de la institución.

Tabla 10*Relación entre habilidades interpersonales y la gestión del talento humano*

		Gestión del talento humano				Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	Excelente	
Habilidades interpersonales	Pocas veces	7 5,6%	1 0,8%	4 3,2%	0 0,0%	12 9,5%
	Algunas veces	2 1,6%	16 12,7%	9 7,1%	0 0,0%	27 21,4%
	Muchas veces	1 0,8%	6 4,8%	72 57,1%	2 1,6%	81 64,3%
	Siempre	0 0,0%	0 0,0%	2 1,6%	4 3,2%	6 4,8%
Total		10 7,9%	23 18,3%	87 69,0%	6 4,8%	126 100,0%

Nota. Resultados de la encuesta a docentes.

En la tabla 10, se observa que, el 64,3 % de los docentes encuestados manifiesta que, en muchas veces, ponen en práctica sus habilidades interpersonales, el 21,4 %, algunas veces, el 9,5%, pocas veces, mientras que, apenas el 4,8 % señalan que siempre. De otro lado, con respecto a la gestión del talento humano, el 69,0 % de los docentes considera que, esta se desarrolla de manera ‘óptima’ en la institución, el 18,3 % califica como regular, un 4,8 %, como ‘excelente’ y penas un 7,9 % como ‘deficiente’. Este resultado evidencia que, las habilidades interpersonales de los docentes constituyen un pilar fundamental para una adecuada gestión del talento humano, pues facilitan la integración, la comunicación efectiva y la construcción de relaciones profesionales que impactan de manera positiva en el desarrollo institucional.

Tabla 11*Relación entre escalas de adaptabilidad y la gestión del talento humano*

		Gestión del talento humano				Total	
		Deficiente	Regular	Óptimo	Excelente		
Escalas de adaptabilidad	Pocas veces	8 6,3%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	8 6,3%	
	Algunas veces	2 1,6%	22 17,5%	10 7,9%	0 0,0%	34 27,0%	
	Muchas veces	0 0,0%	1 0,8%	71 56,3%	1 0,8%	73 57,9%	
	Siempre	0 0,0%	0 0,0%	6 4,8%	5 4,0%	11 8,7%	
	Total		10 7,9%	23 18,3%	87 69,0%	6 4,8%	126 100,0%

Nota. Resultados de la encuesta a docentes.

En la tabla 11, se observa que, el 57,9 % de los docentes encuestados manifiesta que, en muchas veces, ponen en práctica sus escalas de adaptabilidad, el 27,0 % dice que lo hace algunas veces, el 8,7 % refiere que siempre, mientras que, un 6,3 % afirma pocas veces. De otro lado, con respecto a la gestión del talento humano, el 69,0 % de los docentes considera que, esta se desarrolla de manera ‘óptima’ en la institución, el 18,3 % califica como ‘regular’, un 4,8 % como ‘excelente’ y penas un 7,9 % como ‘deficiente’. Este resultado evidencia que, la adaptabilidad constituye un factor clave en la gestión del talento humano de los docentes, dado que posibilita un desempeño flexible y resiliente, promoviendo un clima institucional favorable para el logro del desarrollo institucional.

Tabla 12*Relación entre escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano*

		Gestión del talento humano				Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	Excelente	
Escalas de manejo de estrés	Pocas veces	7	0	0	0	7
		5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	5,6%
	Algunas veces	2	22	11	0	35
		1,6%	17,5%	8,7%	0,0%	27,8%
	Muchas veces	0	1	64	1	66
		0,0%	0,8%	50,8%	0,8%	52,4%
	Siempre	1	0	12	5	18
		0,8%	0,0%	9,5%	4,0%	14,3%
Total		10	23	87	6	126
		7,9%	18,3%	69,0%	4,8%	100,0%

Nota. Resultados de la encuesta a docentes.

En la tabla 12, se observa que, el 52,4 % de los docentes encuestados manifiestan que, en muchas veces, ponen en práctica estrategias de manejo de estrés, el 27,8 % dice que lo hace algunas veces, el 14,3 % refiere que siempre, mientras que, el 5,6 % indica pocas veces. De otro lado, con respecto a la gestión del talento humano, el 69,0 % de los docentes considera que esta se desarrolla de manera ‘óptima’ en la institución, el 18,3 % califica como ‘regular’, un 4,8 % como ‘excelente’ y penas un 7,9 % como ‘deficiente’. Este resultado evidencia que, el manejo del estrés es un factor determinante para la gestión del talento humano en los docentes, dado que contribuye al bienestar emocional, a la estabilidad en el desempeño y al fortalecimiento del clima organizacional en beneficio del desarrollo institucional.

Tabla 13*Relación entre estado de ánimo en general y la gestión del talento humano*

		Gestión del talento humano				Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	Excelente	
Estado de ánimo en general	Pocas veces	7	1	0	0	8
		5,6%	0,8%	0,0%	0,0%	6,3%
	Algunas veces	2	18	22	0	42
		1,6%	14,3%	17,5%	0,0%	33,3%
	Muchas veces	1	4	62	1	68
		0,8%	3,2%	49,2%	0,8%	54,0%
	Siempre	0	0	3	5	8
		0,0%	0,0%	2,4%	4,0%	6,3%
Total		10	23	87	6	126
		7,9%	18,3%	69,0%	4,8%	100,0%

Nota. Resultados de la encuesta a docentes.

En la tabla 13, se observa que, el 54,0 % de los docentes encuestados manifiesta que, en muchas veces, mantienen un estado de ánimo favorable en el ejercicio de su labor, el 33,3 % lo experimenta algunas veces, el 6,3 % que presenta pocas, mientras que, el 6,3 % señala siempre. De otro lado, con respecto a la gestión del talento humano, el 69,0 % de los docentes considera que esta se desarrolla de manera ‘óptima’ en la institución, el 18,3 % califica como ‘regular’, un 4,8 % como ‘excelente’ y apenas un 7,9 % como ‘deficiente’. Los resultados, demuestran que, el estado de ánimo en general constituye un factor clave en la gestión del talento humano docente, dado que influye directamente en la motivación, la calidad de las interacciones y la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

4.2. Resultados a nivel inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Ho: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal.

Ha: Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba:

$p \leq 0,05$, rechazar Ho

$p > 0,05$, aceptar Ho

Tabla 14

Prueba de normalidad a través del estadígrafo Kolmogórov-Smirnov

Kolmogórov-Smirnov			
	Estadísticos	gl	sig.
Inteligencia emocional	,372	126	,000
Gestión del talento humano	,405	126	,000
Habilidades intrapersonales	,339	126	,000
Habilidades interpersonales	,380	126	,000
Escalas de adaptabilidad	,333	126	,000
Escalas de manejo de estrés	,293	126	,000
Estado de ánimo en general	,316	126	,000

En la tabla 14, los resultados del test de Kolmogórov-Smirnov indican que el p-valor (significación) es inferior al nivel de significancia establecido ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$) en todos los casos, tanto para las variables como para las dimensiones analizadas. Esto sugiere que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se optó por utilizar la estadística no paramétrica Tau_b de Kendall para llevar a cabo la prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

$$H_0: r_{xy} = 0$$

H₀: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

$$H_a: r_{xy} \neq 0$$

H_a: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

b. Nivel de significancia

$$p=0,05$$

c. Prueba estadística

Tau_b de Kendall.

d. Decisión estadística:

Si “p” (p-valor) $\leq 0,05$, se rechaza la H₀

Si “p” (p-valor) $> 0,05$, se acepta la H₀

e. Resultados

Tabla 15*Relación entre inteligencia emocional y gestión del talento humano*

		Inteligencia emocional	Gestión del talento humano
Tau_b de Kendall	Inteligencia emocional	1,000	,748**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	126	126
Gestión del talento humano	Inteligencia emocional	,748**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	126	126

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

En la tabla 15, el estadígrafo Tau-b de Kendall muestra que, el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$, con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el coeficiente de correlación es de 0,748, con el que se determina la presencia de una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Esto indica que, a mayor desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes, mejor es la gestión del talento humano en la institución.

4.2.3. Prueba de la primera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

$$H_0: r_y = 0$$

H_0 : No existe relación significativa entre las habilidades intrapersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

$$H_a: r_{\tau} \neq 0$$

H_a: Existe relación significativa entre las habilidades intrapersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

b. Nivel de significancia

$$p=0,05$$

c. Prueba estadística

Tau_b de Kendall.

d. Decisión estadística

Si “p” (p-valor) $\leq \alpha = 0,05$, se rechaza la H₀

Si “p” (p-valor) $> 0,05$, se acepta la H₀

e. Resultados

Tabla 16

Relación entre habilidades intrapersonales y gestión del talento humano

		Habilidades intrapersonales	Gestión del talento humano
Tau _b de Kendall	Habilidades intrapersonales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 126
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,665** 1,000 .
			,000 126

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

En la tabla 16, el estadígrafo Tau-b de Kendall muestra que, el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$, con el que se rechaza la hipótesis nula (H₀)

y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el coeficiente de correlación es de 0,665, con el que se determina la presencia de una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación directa y significativa entre las habilidades intrapersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Esto indica que, a mayor nivel de habilidades intrapersonales, mayor gestión del talento humano.

4.2.4. Prueba de la segunda hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

$$H_0: r_y = 0$$

H₀: No existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

$$H_a: r_y \neq 0$$

H_a: Existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

b. Nivel de significancia

$$p=0,05$$

c. Prueba estadística

Tau_b de Kendall.

d. Decisión estadística

Si “p” (p-valor) $\leq 0,05$, se rechaza la H_0

Si “p” (p-valor) > 0,05, se acepta la H_0

e. Resultados

Tabla 17

Relación entre habilidades interpersonales y gestión del talento humano

		Habilidades interpersonales	Gestión del talento humano
Tau_b de Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,634**
Kendall interpersonales	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	126	126
Gestión del	Coefficiente de correlación	,634**	1,000
talento humano	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	126	126

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

En la tabla 17, el estadígrafo Tau-b de Kendall muestra que, el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$, con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el coeficiente de correlación es de 0,634, con el que se determina la presencia de una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Esto evidencia que, a mayor desarrollo de las habilidades interpersonales como la comunicación, la empatía, el trabajo colaborativo y la resolución de conflictos, mejor es la gestión del talento humano en la institución.

4.2.5. Prueba de la tercera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

$$H_0: r_y = 0$$

H₀: No existe relación significativa entre las escalas de adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

H_a: $r_{ry} \neq 0$

H_a: Existe relación significativa entre las escalas de adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau_b de Kendall.

d. Decisión estadística

Si “p” (p-valor) $\leq 0,05$, se rechaza la H₀

Si “p” (p-valor) $> 0,05$, se acepta la H₀

e. Resultados

Tabla 18

Relación entre escalas de adaptabilidad y gestión del talento humano

			Escalas de adaptabilidad	Gestión del talento humano
Tau_b de Kendall	Escalas de adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Gestión del talento humano	N	126	126
		Coefficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	126	126

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

En la tabla 18, el estadígrafo Tau-b de Kendall muestra que, el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$, con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el coeficiente de correlación es de 0,795, con el que se determina la presencia de una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación directa y significativa entre las escalas de adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Esto indica que, a mayor capacidad de adaptabilidad en los docentes, mejor es la gestión del talento humano en la institución.

4.2.6. Prueba de la cuarta hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

$$H_0: r_y = 0$$

H_0 : No existe relación significativa entre las escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

$$H_a: r_y \neq 0$$

H_a : Existe relación significativa entre las escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

b. Nivel de significancia

$$p=0,05$$

c. Prueba estadística

Tau_b de Kendall.

d. Decisión estadística:

Si “p” (p-valor) $\leq 0,05$, se rechaza la H_0

Si “p” (p-valor) $> 0,05$, se acepta la H_0

e. Resultados

Tabla 19

Relación entre escalas de manejo de estrés y gestión del talento humano

		Escalas de manejo de estrés	Gestión del talento humano
Tau _b de Kendall	Escalas de manejo de estrés	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 ,704**
		N	. 126
			126
Gestión del talento humano		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,704** ,000
		N	. 126
			126

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

En la tabla 19, el estadígrafo Tau-b de Kendall muestra que, el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$, con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el coeficiente de correlación es de 0,704, con el que se determina la presencia de una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación directa y significativa entre las escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Esto indica que, a mayor capacidad de manejo del estrés en los docentes, mejor es la gestión del talento humano en la institución.

4.2.7. Prueba de la quinta hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

$$H_0: r_y = 0$$

H₀: No existe relación significativa entre el estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

$$H_a: r_y \neq 0$$

H_a: Existe relación significativa entre el estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

b. Nivel de significancia

$$p=0,05$$

c. Prueba estadística

Tau_b de Kendall.

d. Decisión estadística

Si “p” (p-valor) $\leq 0,05$, se rechaza la H₀

Si “p” (p-valor) $> 0,05$, se acepta la H₀

e. Resultados

Tabla 20*Relación entre estado de ánimo en general y gestión del talento humano*

			Estado de ánimo en general	Gestión del talento humano
Tau_b de Kendall	Estado de ánimo en general	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,632** ,000
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,632** ,000	1,000 .
		N	126	126

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

En la tabla 20, el estadígrafo Tau-b de Kendall muestra que, el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$, con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el coeficiente de correlación es de 0,632, con el que se determina la presencia de una buena y directa relación; en consecuencia; se concluye que, existe relación directa y significativa entre el estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Esto indica que, a mayor estabilidad y adecuada regulación del estado de ánimo en los docentes, mejor es la gestión del talento humano en la institución.

4.3. Discusión de resultados

Comprender cómo se relacionan la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes no solo aporta al conocimiento académico, sino también permite valorar el lado humano de la labor educativa, es así que en esta parte se analizan y

contrastan los resultados obtenidos con los hallazgos de otros investigadores, permitiendo identificar coincidencias, diferencias y reflexiones importantes.

En relación al objetivo general se halló que, existe una buena y directa relación significativa entre la IE y GTH, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 0,748 y una significancia de 0,000. Esto indica que, cuanto mayor es la IE del docente, mejor se gestiona el talento humano en la institución. Los resultados de esta investigación revelan una relación significativa entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano, que se alinea con los hallazgos de Borsic (2017), en su estudio con docentes de instituciones superiores en México, también se identificó una correlación positiva entre estas variables, destacando que una adecuada gestión del talento humano se potencia cuando el cuerpo docente desarrolla competencias emocionales sólidas. De forma similar, Quiroz (2017) halló que, en docentes de Ayacucho, la IE se relaciona moderadamente con la percepción de una gestión del talento humano eficaz, que coincide con el presente estudio al evidenciar que ambas variables se complementan en el contexto educativo. Por otro lado, Espíritu et al. (2023) afirman que, la IE impacta en varias dimensiones del desempeño docente, desde la preparación hasta la gestión escolar y permite inferir que una GTH sensible a lo emocional puede tener efectos positivos más amplios en el entorno institucional.

Respecto al primer objetivo específico, se encontró que, existe una buena y directa relación significativa entre las habilidades intrapersonales y la gestión del talento humano, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 0,665 y una significancia de 0,000. Esto es respaldado por Crizalegui y Arroyo (2022), quienes identificaron que los docentes con buenas relaciones interpersonales contribuyen a un clima institucional más

estable y positivo. Coincidentemente, Sylva (2019) también encontró que, programas de educación emocional fortalecen estas habilidades en docentes de nivel inicial, facilitando un entorno de trabajo más empático y colaborativo. En la misma línea, Da Silva et al. (2018) demostraron que, el fortalecimiento de la dimensión interpersonal mejora significativamente con programas de gestión del talento docente, coincide con los resultados de este estudio y evidencian que dicha dimensión es crucial para un entorno institucional saludable.

En lo referente al segundo objetivo específico, se evidenció que existe una buena y directa relación significativa entre las habilidades interpersonales y la gestión del talento humano, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 0,634 y una significancia de 0,000. Esta correlación se relaciona con los resultados de Villarroel (2023), quien identificó que la percepción emocional y la comprensión de uno mismo inciden directamente en el desempeño profesional, siendo claves en la autorregulación y la toma de decisiones dentro de la comunidad educativa. Asimismo, Borsic (2017) coincide al afirmar que, una mayor inteligencia emocional incluida la dimensión intrapersonal mejora la eficacia en la GTH docente. Por su parte, Rojas (2018) también evidenció una relación significativa entre la capacidad de dirigir las propias emociones (dimensión intrapersonal) y la administración de calidad, lo que refuerza la importancia de cultivar esta dimensión para lograr una gestión educativa integral y coherente.

En cuanto al tercer objetivo específico, se evidenció que existe una buena y directa relación significativa entre las habilidades interpersonales y la GTH, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 0,795 y una significancia de 0,000. Esto se observa en el estudio de Crizalegui y Arroyo (2022), en el que destaca la alta capacidad de

adaptación entre los docentes evaluados, que favorece el desarrollo institucional. Igualmente, Espíritu et al. (2023) recomiendan fomentar la flexibilidad mental y la adaptación al cambio como herramientas clave para mejorar la calidad educativa, lo cual se alinea con los resultados obtenidos en este estudio. Por otro lado, Da Silva et al. (2018) corroboran que, la adaptabilidad, como parte de la inteligencia emocional, puede ser fortalecida mediante programas educativos, repercutiendo directamente en el bienestar y el rendimiento del cuerpo docente.

Respecto al cuarto objetivo específico se demostró que, existe una buena y directa relación significativa entre las escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 0,704 y una significancia de 0,000. Esta conclusión también es respaldada por Villarroel (2023), quien señaló que la regulación emocional (incluido el manejo del estrés) mostró la correlación más alta con el desempeño docente. A su vez, Da Silva et al. (2018) hallaron mejoras importantes en la dimensión de manejo del estrés tras aplicar un programa de gestión del talento docente, que refuerza la idea de que esta capacidad es crucial para una docencia estable y eficaz. Además, Crizalegui y Arroyo (2022) destacan que, los docentes con un buen control del estrés favorecen el clima institucional y pueden sostener su rendimiento aún en condiciones de presión, lo que coincide directamente con los hallazgos de este estudio.

En lo referente al quinto objetivo específico, se identificó que, existe una buena y directa relación significativa entre las escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 0,632 y una significancia de 0,000. Este hallazgo es consistente con el estudio de Da Silva et al. (2018), quien evidenció que el estado de ánimo mejoró significativamente luego de intervenir con

un programa de IE enfocado en docentes, generando un impacto positivo en la labor educativa. De forma similar, Espíritu et al. (2023) subrayan la importancia de mantener una actitud positiva como parte del desarrollo profesional docente. También, Baque (2023) refuerza esta idea al indicar que mantener la motivación y el entusiasmo en el trabajo contribuye directamente al cumplimiento eficaz de los fines institucionales, aspecto estrechamente vinculado al estado de ánimo del personal docente.

Por las fundamentaciones anteriores, los resultados de esta investigación se alinean estrechamente con el Modelo de Inteligencia Emocional de Bar-On (1997), que plantea cinco dimensiones clave: intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y estado de ánimo general. Las correlaciones halladas entre estas dimensiones y la gestión del talento humano en los docentes de la I.E. “Mariscal Cáceres” confirman la validez práctica del modelo. Asimismo, desde la perspectiva de la Teoría de Goleman (1995), que resalta la importancia de la inteligencia emocional en contextos organizacionales, los hallazgos demuestran que, las habilidades emocionales no solo impactan en el desarrollo individual del docente, sino, también mejoran los procesos de trabajo en equipo, liderazgo y resolución de conflictos, elementos clave en la gestión del talento humano. Esto refuerza la visión de Goleman sobre la IE como un factor determinante del éxito profesional.

En cuanto a la GTH, los resultados se relacionan con el modelo estratégico de GTH, el cual plantea que, gestionar personas va más allá de tareas administrativas; implica alinear el talento con los objetivos institucionales. Esto fue evidente en estudios como el de Baque (2023) y Alanya (2021), en los que se reafirman que, el desarrollo emocional del personal potencia la planificación, formación y desempeño docente, en sintonía con la gestión moderna centrada en el desarrollo integral del capital humano.

En cuanto a las limitaciones se muestra que, aunque los resultados fueron significativos, el estudio se centró únicamente en una institución educativa, que limita su generalización. Además, debido al enfoque correlacional, no se pudo establecer causalidad entre las variables. Asimismo, el uso de cuestionarios puede haber influido en las respuestas por factores subjetivos. Por otro lado, la muestra fue acotada a docentes sin incluir al personal administrativo.

Este estudio aporta evidencias claras sobre cómo la IE se relaciona con la GTH en el contexto educativo; de igual modo, permite reconocer la importancia de fortalecer habilidades emocionales en los docentes para mejorar su desempeño y el clima institucional. Asimismo, se ofrecen referencias útiles para futuras intervenciones de formación docente. Por tanto, puede ser guía para políticas educativas más integrales.

CONCLUSIONES

1. Existe una buena y directa relación significativa entre la inteligencia emocional y gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Este resultado es confirmado con el estadígrafo Tau_b de Kendall, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,748 con un nivel de significancia de $p=0.000<0.05$; esto indica que, a mayor desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes, mejor es la gestión del talento humano en la institución, lo que favorece el liderazgo pedagógico, el trabajo colaborativo y la mejora continua del servicio educativo.
2. Existe una buena y directa relación significativa entre las habilidades intrapersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Este resultado es confirmado con el estadígrafo Tau_b de Kendall, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,665 con un nivel de significancia de $p=0.000<0.05$; esto indica que, a mayor nivel de habilidades intrapersonales, mayor gestión del talento humano, lo que contribuye a un clima laboral positivo, fortalece el desempeño docente y repercute en la calidad educativa.
3. Existe una buena y directa relación significativa entre las habilidades interpersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Este resultado es confirmado con el estadígrafo Tau_b de Kendall, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,634 con un nivel de significancia de $p=0.000<0.05$; esto evidencia que, a mayor desarrollo de las habilidades interpersonales como la comunicación, la empatía, el trabajo

colaborativo y la resolución de conflictos, mejor es la gestión del talento humano en la institución, lo que fortalece el clima organizacional, promueve la cooperación docente y contribuye a la calidad del servicio educativo.

4. Existe una buena y directa relación significativa entre las escalas de adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Este resultado es confirmado con el estadígrafo Tau_b de Kendall, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,795 con un nivel de significancia de $p=0.000<0.05$; esto indica que, a mayor capacidad de adaptabilidad en los docentes, mejor es la gestión del talento humano en la institución, lo que fortalece la flexibilidad, la resiliencia y el logro de los objetivos educativos.
5. Existe una buena y directa relación significativa entre las escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Este resultado es confirmado con el estadígrafo Tau_b de Kendall, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,704 con un nivel de significancia de $p=0.000<0.05$; esto indica que, a mayor capacidad de manejo del estrés en los docentes, mejor es la gestión del talento humano en la institución, lo que favorece el equilibrio emocional, la productividad docente y la calidad del servicio educativo.
6. Existe una buena y directa relación significativa entre el estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Este resultado es confirmado con el estadígrafo Tau_b de Kendall, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,632 con un nivel de significancia de $p=0.000<0.05$; esto indica que, a mayor estabilidad

y adecuada regulación del estado de ánimo en los docentes, mejor es la gestión del talento humano en la institución, lo que contribuye al fortalecimiento del clima laboral, al incremento de la motivación y a una mayor efectividad en los procesos educativos.

RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Educación, fortalecer las políticas nacionales de formación continua orientadas al desarrollo de competencias emocionales en los docentes. El Minedu debe incorporar módulos obligatorios sobre inteligencia emocional dentro de los programas de capacitación, asegurando que estas habilidades contribuyan al liderazgo pedagógico, el trabajo colaborativo y la mejora del desempeño docente en todas las instituciones educativas del país.
2. A la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, implementar programas especializados que fortalezcan la autoconciencia, la autorregulación y la motivación docente. Estos programas deben promover el desarrollo personal, la reflexión y la toma de decisiones consciente, con el fin de generar un clima laboral positivo que impacte directamente en la calidad educativa regional.
3. A la UGEL Huamanga, organizar jornadas permanentes de capacitación orientadas a mejorar la comunicación, la empatía, la colaboración y la resolución de conflictos entre los docentes. Estas acciones permitirán fortalecer la convivencia laboral, promover prácticas colaborativas y mejorar los procesos educativos que dependen de la interacción entre los actores escolares.
4. A los directivos de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, generar espacios de innovación, planificación flexible y capacitación orientada al manejo de cambios pedagógicos y organizacionales. La capacidad de adaptación debe ser promovida mediante dinámicas de resolución de problemas, trabajo colaborativo y estrategias que fortalezcan la resiliencia docente ante los desafíos educativos actuales.

5. A los docentes, adoptar prácticas sistemáticas de autocuidado emocional y estrategias de control del estrés, como técnicas de respiración, organización del tiempo, pausas activas y ejercicios de relajación. Asimismo, los directivos promuevan un entorno de trabajo saludable que prevenga la sobrecarga laboral y favorezca la estabilidad emocional del personal.
6. A la Institución Educativa “Mariscal Cáceres” en su conjunto, promover actividades que fortalezcan la motivación, la convivencia y el bienestar emocional del personal. Además, implementar jornadas de integración, programas de reconocimiento al desempeño y espacios de acompañamiento emocional, con el objetivo de mantener un clima escolar positivo que beneficie la eficacia pedagógica y la calidad del servicio educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, A. (2022). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Empresa Financiera Efectiva de Trujillo – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://n9.cl/v6r8t>
- Alanya Pisco, J. P., Collantes Cieza, y Chambi Típula, A. y Rojas Bocanegra, N. R. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Revista De Propuestas Educativas*, 3(6), 129–139. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v3i6.706>
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias* - la ed. 3a reimp. - Buenos Aires: Granica, 2007
- Ancasi, L. A., Tantaleán, C. R. y Montesinos, H. (2022). Gestión del talento humano para el desempeño docente en instituciones educativas públicas en tiempos de pandemia. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*, 3(4), 11-20. <https://shre.ink/eYrx>
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de Tesis: Guía para la elaboración*. <https://goo.su/edPOP>
- Arias, J. L. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. <https://eesppnsrmaadrededios.edu.pe/libros/3.pdf>
- Armas, Y. M., Llanos, MdP., Traverso, P. A. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. <https://acortar.link/HljSfG>
- Arraez, A. y Glenny, V. (2017). *Inteligencia emocional y manejo de conflictos en profesionales de recursos humanos de una empresa de consumo masivo*. [Tesis de

- maestría, Universidad Católica Andrés Bello] Repositorio Institucional UCAB.
<https://goo.su/FwyKzX>
- Asociación Española Contra el Cáncer. (2010). *Las emociones, comprender las para vivir mejor*. <https://goo.su/neLBXax>
- Atac, J. y Montenegro, M. (2019). *Gestión del talento humano por competencias y compromiso laboral en los servidores públicos en la unidad de mantenimiento del Hospital Apoyo Iquitos – año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de la Selva Peruana] Repositorio Institucional UPSP. <https://goo.su/VXgo83>
- Baque-Cantos, M.A. y Cañarte-Quimis, L. T. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Revista Ciencia & Sociedad*, 3(2), 99-111.
<https://shre.ink/eYr3>
- Bar-On. (1997). *The Emotional Quotient (EQ-i): A Test of Emotional Intelligence*. Toronto: MultiHealth Systems, Inc.
- Bisquerra, R. (2009). *Psicología de las emociones*. Madrid: Síntesis. Editorial Síntesis, S. A. Vallehermoso, 34. 28015 Madrid Recuperado de <https://goo.su/QDNEa7f>
- Bonilla, S. y Medina, V. (2014). *La transferencia de conocimiento para el proceso de talento humano de las mis pymes mediante las empresas simuladas*. Cisti – Iberian Conference on Information Systems & Technologies. 194-199.
- Borsic, Z. (2017). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de Instituciones de Educación Superior*. [Tesis de maestría Universidad Nacional Autónoma de México] Repositorio Institucional UNAM. <https://acortar.link/wHfoUm>

- Cappelli, P. y Keller, J. (2014). *Talent Management: Conceptual Approaches and Practical Challenges*. *Revista de psicología organizacional*, 1(6), 305-331.
<https://acortar.link/wHfoUm>
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. 2ª. Edic. Editorial San Marcos
- Castilla, A. y Rivera, J. J. (2024). La inteligencia emocional del docente como mejora de prácticas educativas. *Alternancia - Revista De Educación E Investigación*, 6(10), 24. <https://shre.ink/eYri>
- Castillo, C. (2009). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo*. Fundación EOI.
- Cerda, H. (1993). *Los elementos de la investigación. Cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlos*. <https://acortar.link/q9ers1>
- Chávez, M. (2017). *Inteligencia emocional y gestión del talento humano del personal del Centro de Atención Residencial San Antonio-Inabif – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://n9.cl/fl6rb>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill Interamericana. Tercera Edición: Impreso en México. <https://acortar.link/1NGYZm>
- Cooper, R. y Sawaf, A. (1997). *Estrategia emocional para ejecutivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2004). *La Inteligencia emocional aplicada al Liderazgo*. Dallas, Estados Unidos de América: Norma.

- Crizalegui, P. W. y Arroyo, G. (2022). Aproximación a la Inteligencia Emocional de los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga de Casma. *Revista Tribunal*, 2(3), 114-137. <https://shre.ink/eYrL>
- Cruz, J. M. (2024). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes en la IE. N 16001 Ramón Castilla Y Marquezado De Jaén 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://shre.ink/eYrA>
- Da Silva, N., Achachao, J. y Núñez, C. (2018). *Efectos del programa gestionando el talento docente en el nivel de inteligencia emocional*. [Tesis de maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón] Repositorio Institucional UNIFE. <https://n9.cl/lvjlf>
- De la Cruz, S. M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio Institucional UWIENER. <https://shre.ink/eYrB>
- De Pelekais, C., El Kadi, O., Seijo, C. y Neuman, N. (2015). *El ABC de la investigación Pauta pedagógica*. (7.^a ed.). Ediciones Astro Data S..A. <https://goo.su/fe9V4hw>
- Diego, L. L. (2024). *Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20367 "San Agustín" distrito de Ihuari, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. <https://shre.ink/eYrb>
- Espíritu, E. M., Córdova, U., Buleje, N. P., Gómez, Y. Y., Palomino, M. A. V. y Yllesca, A. G. (2023). Inteligencia emocional en el desempeño docente en Huarochirí. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La*

Educación, 7(29), 1118–1128.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.576>

Flores, M. T. (2023). La inteligencia emocional en la práctica pedagógica. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(29), 1246–1260.

<https://shre.ink/eYr5>

Fuentes, L. (2007). *Gestión del Talento Humano en Sistemas Bibliotecarios de Instituciones de Educación Superior*. [Tesis de maestría, Universidad de Zulia]

Repositorio

Institucional

UZ.

<https://virtual.urbe.edu/tesispub/0106265/conclu.pdf>

García, K. (2025). *Inteligencia emocional y desempeño docente en el nivel de educación primaria del distrito de Samugari, Ayacucho, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio Institucional

Unsch. <https://shre.ink/eYrN>

Godoy, C. M. (2024). *Plan de acción para contribuir al desarrollo de la gestión del talento humano en directivos de una institución educativa privada de Ayacucho*.

[Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Tesis de maestría USIL.

<https://n9.cl/r94c5>

Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós. <https://n9.cl/z2wh>

Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Kairós SA.

González, M y Molina, A. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. *Medisur* 14(2), 97-100. <https://n9.cl/9zkhg>

Gratton, L. (2001). *Estrategias de capital humano*. Prentice Hall, Pearson Educación, Madrid, página 96.

- Hermitaño, R. E. y Zanabria, E. (2024). Importancia de la inteligencia emocional en la capacidad profesional de los docentes. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 8(32), 393–405. <https://shre.ink/eYrt>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5.^a ed.) Mc Graw-Hill Education. <https://lc.cx/n0T6Ey>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.^a ed.). Mc Graw-Hill Education. <https://acortar.link/I03so>
- Ibarra, L. (2016). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano basado en la inteligencia emocional para minimizar la rotación de personal en una institución bancaria*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] Repositorio Institucional PUCE. <https://n9.cl/koda2>
- Jaramillo, L. F. (2024). Gestión educativa estratégica del talento humano en Ecuador. *Revista En Prospectiva | Universidad Yacambú*, 5(2), 18–34. <https://shre.ink/eYru>
- Jiménez, A. (2018). *Inteligencia emocional*. En: AEPap (ed.). Curso de Actualización Pediatría. Lúa Ediciones 3.0.
- Koestler. (1967). *The Ghost in the Machine*. Londres: Hutchinson.
- Lira, N. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa "Gran Mariscal Andrés Bello Caceres Dorregaray"*. Distrito El Agustino UGEL 05. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres] Repositorio Institucional USMP. <https://n9.cl/89gipr>

- López, E. y Medina, M. (2018). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en el área de historia, geografía y economía en estudiantes del segundo grado de educación secundaria de la Institución Educativa Señor de los Milagros, Ayacucho – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga] Repositorio Institucional UNSCH. <https://n9.cl/2q05n>
- Manual de Frascati (2015). *Guía para la Recopilación y Presentación de Información sobre la Investigación y el Desarrollo Experimental, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities*. https://www.oecd.org/es/publications/2015/10/frascati-manual-2015_g1g57dcb.html
- Marca, A. (2021). *La inteligencia emocional y su relación con la gestión de herramientas virtuales en docentes de una Institución Educativa pública de Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio Institucional PUCP. <https://n9.cl/1u4ytw>
- Martínez, E. J. (2023). Incidencia de la Inteligencia Emocional en docentes de la E.E.B. y E.M. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 9740-9760. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5173
- Martínez, L. (2012). *Administración educativa*. RED TERCER MILENIO S.C. Estado de México.
- Matassini, H. (2012). *Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una Institución Educativa Pública de la Perla – callao*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio Institucional USIL. <https://n9.cl/1u4ytw>

- Mayer, J., y Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence? In Emotional development and Emotional Intelligence: Implications for educators*. New York: Basic Books. P. Salovey and D. Sluyter (Eds), 3-31.
- Mehrabian, A. (1996). *Manual for the Balanced Emocional Empathy Scale (BEES)*, Alta Mesa. Monterrey, CA: Mehrabian.
- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación (Ira ed)*. Universidad Mayor de San Marcos.
- Minedu (2011). *Representación de la UNESCO en el Perú: Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>
- Mora, M., Martínez, V., Santander, S. y Gaeta, M. L. (2022). Inteligencia emocional en la formación del profesorado de educación infantil y primaria. *Valparaíso*, 61(1).
<https://shre.ink/eYrX>
- Murray, P. (2002). *Gestión - Información - Conocimiento*. 4(14).
- Noriega, G.E. y Valladares, M.T. (2020). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, 25, 157-164.
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J. y Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5°. ed.). Ediciones de la U. <https://lc.cx/Cgu6SB>
- Oseña, D. (2018). *Fundamentos de la investigación científica*. Lima: Soluciones gráficas.
- Otzen, T. y Manterola C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://shre.ink/xnvk>

- Panchana-Mosquera, N. V. y Venet-Muñoz, R. (2024). La integración de la inteligencia emocional en la formación de docentes: un enfoque pedagógico para el desarrollo de habilidades emocionales. *Portal de la Ciencia*, 5(1), 102-116, DOI: <https://doi.org/10.51247/pdlc.v5i1.432>
- Pardo, E. C. y Porras, J. J. (2011). *La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas*. (U. d. Salle, Ed.) Obtenido de <https://shre.ink/eYr2>
- Quiroz, T. (2017). *Inteligencia emocional y gestión del talento humano en los docentes de educación primaria que reciben acompañamiento y monitoreo pedagógico de la provincia de Huamanga -región Ayacucho, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV.
- Robbins, Stephen P. y Coulter, Mary. (2014). *Administración Decimosegunda edición*. PEARSON, México.
- Rodríguez, M. P., Perla, D. G., Aliaga, M. U., Rodríguez, R. L. y Sánchez Díaz, S. (2023). *Gestión del talento humano y calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular peruana*. *Apt. Univ.*, 13(3), <https://doi.org/10.17162/au.v13i3.1275>
- Rojas, Y. (2018). *Inteligencia Emocional y Administración de Calidad en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala, Ayacucho – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://n9.cl/ajdo6>
- Román, F. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con la identificación organizacional. Caso: Intelidata, San Isidro – 2019*. *Revista Gestión del Tercer Milenio*, 25(49), 83-89. <https://n9.cl/419ck>

- Saco, M. C. y Candiotti, R. (2023). *“La gestión del talento humano y la calidad educativa en el colegio Santa Maria de Matellini E.I.R.L Chorrillos, 2023”*. [Tesis de maestría, Universidad Privada San Juan Bautista]. Repositorio Institucional UPSJB. <https://shre.ink/eYrg>
- Saldaña, E. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño de docentes de educación básica regular de la unidad de gestión educativa local (UGEL) de Coronel Portillo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio Institucional UNU. <https://shre.ink/eYrF>
- Salgado-Lévano, C. (2018, junio). *Manual de investigación: Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa* (1.ª ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat. <https://atarazana.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/07/manual-tesis-cuantitativa.pdf>
- Salovey, P., y Mayer, J. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality*, Vol. 9. Yale University. New Haven. Baywood Publishing, Co., 185 – 211.
- Sánchez, C. y Reyes, R. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. (5.ª ed.) Business Support Anneth SRL. <https://lc.cx/2s6nI4>
- Sandoval, Y. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en la gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de Livitaca provincia de Chumbivilcas 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <https://shre.ink/eYrI>
- SENA. (2013). *Gestión de Talento Humano por Competencias*. Obtenido de <https://shre.ink/eYrQ>

- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado*. (Segunda edición). Autor – editor. Lima – Perú.
- Sylva, M. (2019). *La inteligencia emocional para la prevención y el desarrollo emocional en la formación del profesorado del nivel de 3 A 5 años de educación inicial en Ecuador*. Universidad de Barcelona.
- Taípe, P. (2018). *Inteligencia emocional y gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa 36009, Yananaco Huancavelica 2018*. Universidad César Vallejo: Lima.
- Ugarriza, N. (2001). *La evaluación de la Inteligencia emocional a través del Inventario de Bar-On (I-CE) en una muestra de Lima metropolitana*. *Persona*, 4, 129-160.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. San Marcos. <https://goo.su/bkUSL>
- Vallejo, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. La Caracola. <https://shre.ink/eYrT>
- Vara, A. A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. 3.^a ed., Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. <https://acortar.link/dQluN>
- Vásquez, A. (2008). *Gerencia Contemporánea*. <http://google.overblog.es/article-28524229.html>.
- Vásquez, A. A., Guanuchi, L. M., Cahuana, R., Vera, R. y Holgado, J. (2023). *Métodos de investigación científica*. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/105>

- Velasque, E. (2019). *Inteligencia emocional directiva y la gestión de la Institución Educativa N° 2027 José María Arguedas de San Martín de Porres - Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Repositorio Institucional UNE. <https://n9.cl/c5v0pn>
- Vicaña, J. (2023). *Inteligencia emocional y gestión escolar en los directores de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto de Ayacucho, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio Institucional UNSCH. <https://shre.ink/eYrj>
- Vicaña, J. (2023). *Inteligencia emocional y gestión escolar en los directores de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Carmen Alto de Ayacucho, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio Institucional UNSCH. <https://shre.ink/eYrs>
- Villarroel, H. C. (2023). *Inteligencia emocional y desempeño profesional de los docentes de nivel inicial del Colegio Experimental de Aplicación*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio Institucional UNE. <https://shre.ink/eYrq>
- Wukmir, V. (1967). *Emoción y Sufrimiento*. Barcelona: Labor. <https://n9.cl/qgfrkb>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título: Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023

Autora: Bach. Anali Altamirano Aquise.

Asesor: Dr. Alejandro Máximo Huamán De La Cruz

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variabes y dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023?</p> <p>Problemas específicos:)¿Qué relación existe entre las habilidades intrapersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023?)¿Qué relación existe entre las habilidades interpersonales y la gestión del talento humano en los docentes de</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre las habilidades intrapersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Identificar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación directa y significativa entre las habilidades intrapersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Existe relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa</p>	<p>Variable 1 Inteligencia emocional</p> <p>Dimensiones D1: Habilidades intrapersonales D2: Habilidades interpersonales D3: Escalas de adaptabilidad D4: Escalas de manejo del estrés D5: Estado de ánimo en general</p> <p>Variable 2 Gestión del talento humano</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel: Correlacional Diseño de investigación: No experimental transversal descriptivo correlacional. Su esquema es:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- Ox M --- Oy Ox --- r r --- Oy </pre> </div> <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • M = Muestra • Ox = Observación de la variable 1 • Oy = Observación de la variable 2 • r = Coeficiente de correlación entre las variables <p>Método de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Método hipotético - deductivo • Método estadístico <p>Población y muestra</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población: 184 docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. • Muestra: 126 docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2023. • Muestreo: Probabilístico estratificado. <p>Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta</p>

<p>la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023?</p> <p>)¿Qué relación existe entre las escalas de adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023?</p> <p>)¿Qué relación existe entre las escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023?</p> <p>)¿Qué relación existe entre el estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023?</p>	<p>“Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.</p> <p>) Determinar la relación que existe entre las escalas de adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.</p> <p>) Establecer la relación que existe entre las escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.</p> <p>) Identificar la relación que existe entre el estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.</p>	<p>Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las escalas de adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>: Admisión de personas</p> <p>: Aplicación de personas</p> <p>: Compensación de personas</p> <p>: Desarrollo de personas</p> <p>: Mantenimiento de personas</p> <p>: Monitoreo de personas</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Validez y confiabilidad de instrumentos</p> <p>Validez: Juicio de experto</p> <p>Confiabilidad: Coeficiente de Alfa de Cronbach</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos: Se aplicó el software SPSS versión 27.</p> <p>Resultados a nivel descriptivo: Tablas de contingencia.</p> <p>Resultados a nivel inferencial: Estadígrafo Tau_b de Kendall.</p>
--	--	---	---	--

Anexo 2

Matriz instrumental¹

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Unidad de análisis	Unidad de información	Técnica	Instrumento	Escala	Valoración
Variable 1: Inteligencia emocional	Habilidades intrapersonales	Autoconciencia personal	Reconozco claramente quién soy como persona y como profesional docente.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			Evalúo de manera objetiva mis fortalezas y debilidades.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
			Mantengo firmeza y seguridad ante situaciones adversas.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
		Satisfacción laboral	Me siento satisfecho con la labor que realizo como docente.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
	Habilidades interpersonales	Empatía docente	Me identifico empáticamente con los sentimientos de mis colegas y estudiantes.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			Brindo apoyo emocional y académico a quienes lo necesitan.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
		Relación social	Me relaciono y socializo de manera constante con otras personas en mi entorno laboral.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
			Mantengo relaciones positivas y estables con mis colegas.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
	Escala de adaptabilidad	Claridad situacional	Afronto las dificultades de manera progresiva y organizada.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			Analicé con objetividad los problemas antes de actuar.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
		Flexibilidad cognitiva	Incorporo innovaciones en mi práctica docente cotidiana.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
			Me muestro flexible y dispuesto a los cambios en mi labor educativa.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
	Escala de manejo del estrés	Control emocional	Regulo de manera adecuada mis niveles de estrés.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			Manejo mi ansiedad de forma equilibrada.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
		Autocontrol	Controlo mi tendencia a reaccionar con impaciencia.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
			Mantengo el autocontrol en situaciones de presión.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
	Actitud positiva	Promuevo acciones que contribuyen a mi bienestar y disfrute de la vida.	Docentes de la I.E: “Mariscal Cáceres”	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	1=Nunca 2=Casi nunca	

¹ El formato corresponde al asesor de la tesis: Dr. Alejandro M. Huamán De La Cruz.

	Estado de ánimo general		Expreso actitudes de alegría y optimismo en mi trabajo.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	
		Resiliencia docente	Enfrento y supero las dificultades con resiliencia.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal		
			Demuestro seguridad y confianza en mí mismo.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal		
Variable 2: Gestión del talento humano	Admisión de personas	Transparencia en selección	El proceso de selección del personal que se incorpora a la institución se realiza de manera transparente y objetiva.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	Muy deficiente: 1 Deficiente: 2 Regular: 3 Óptimo: 4 Excelente: 5	
		Organización en inducción	El proceso de incorporación de los docentes a la institución se desarrolla de forma organizada y adecuada.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal		
	Aplicación de personas	Pertinencia de actividades		Las actividades extracurriculares que se diseñan responden a las necesidades de los estudiantes.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	Muy deficiente: 1 Deficiente: 2 Regular: 3 Óptimo: 4 Excelente: 5
				Los documentos técnico-pedagógicos (programaciones, sesiones, etc.) son analizados y descritos de manera pertinente.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
		Adecuación de calendarización y evaluación		La calendarización de actividades académicas y pedagógicas se organiza considerando la especialidad de los docentes.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
				La orientación y evaluación del desempeño docente se llevan a cabo de forma clara y oportuna.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
	Compensación de personas	Incentivo laboral		Los incentivos recibidos por la institución contribuyen a satisfacer mis necesidades laborales.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	Muy deficiente: 1 Deficiente: 2 Regular: 3 Óptimo: 4 Excelente: 5
				La remuneración que percibo es adecuada en función de mis responsabilidades y necesidades básicas.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
		Beneficios laborales		Los beneficios laborales que recibo (vacaciones, permisos, etc.) son suficientes y satisfactorios.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
				Los servicios de apoyo y asistencia social brindados por la institución cubren las necesidades del personal.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
	Desarrollo de personas	Capacitación profesional	La institución promueve capacitaciones para el desarrollo profesional y personal de los docentes.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	Muy deficiente: 1 Deficiente: 2 Regular: 3 Óptimo: 4 Excelente: 5	
		Crecimiento profesional	Existen oportunidades de crecimiento y promoción en el desarrollo de la carrera docente.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal		
		Programas de integración	Los programas de comunicación e integración	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal		

	Mantenimiento de personas	Bienestar laboral e institucional	fortalecen la cohesión entre los docentes.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	Muy deficiente: 1 Deficiente: 2 Regular: 3 Óptimo: 4 Excelente: 5
			Las condiciones laborales (ambientales y psicológicas) en la institución favorecen mi bienestar.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
		Seguridad e higiene laboral	La calidad de vida institucional contribuye a un adecuado desempeño docente.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
			La institución garantiza la disciplina, higiene y seguridad en el entorno laboral.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
	Monitoreo de personas	Acompañamiento y control pedagógico	Las relaciones sindicales en la institución son estables y se mantienen en un clima de respeto.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	Muy deficiente: 1 Deficiente: 2 Regular: 3 Óptimo: 4 Excelente: 5
			El equipo directivo acompaña de manera constante los procesos pedagógicos de los docentes.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	
		Verificación de resultados pedagógicos	El equipo directivo supervisa y controla el desarrollo de las actividades pedagógicas.	Docentes de la I.E: "Mariscal Cáceres"	Docentes	Encuesta	Cuestionario	Ordinal	

Anexo 3
Consentimiento informado
CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA
INVESTIGACIÓN

El propósito de este protocolo es informarle sobre la investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador se quedará con una copia firmada de este documento, mientras usted poseerá otra copia también firmada.

La presente investigación se titula **“Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023”**. Esta investigación está dirigida por Anali Altamirano Aquisé estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. El propósito de la investigación determinar el grado de relación entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”.

Para ello, se le solicita participar en una encuesta que le tomará 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en esta encuesta no le generará ningún perjuicio y no habrá una compensación económica por su participación en el estudio. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.

Su identidad será tratada de manera anónima, es decir, el investigador no conocerá la identidad de quién completó la encuesta. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros. Además, esta será conservada por un año, contados desde la publicación de los resultados, en la computadora personal del investigador responsable, a la cual podrá también acceder su grupo de investigación.

Al concluir la investigación, si usted brinda su correo electrónico, recibirá un resumen con los resultados obtenidos y será invitado a la sustentación en la cual serán expuestos los resultados. Si desea, podrá escribir al correo anali09altamirano09@gmail.com para compartirle la investigación completa.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al responsables de la investigación: Anali Altamirano Aquisé, con número de celular 900156 721 y correo electrónico: anali09altamirano09@gmail.com.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: SENGIO HUAMANUCCA LA TORRE

Fecha: 26 - 12 - 23

Correo electrónico: JOSCIYA@GMAIL.COM

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información):



Anexo 4 Instrumentos de acopio de datos²



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Maestro en Educación, mención en Gestión Educacional

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Presentación: Estimado docentes, el presente trabajo de investigación lleva por título: “Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023”.

Objetivo: El objetivo del instrumento es medir el nivel de Inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2023.

Indicaciones:

- Esta escala de valoración es anónima y personal dirigido a las autoridades y profesores, es un primer acercamiento de investigación educativa, sobre aspectos importantes en gestión, los datos recolectados servirán exclusivamente para este estudio.
- Agradecemos dar su respuesta con la mayor veracidad posible, para lograr información que nos permite generar conocimiento funcional. Marque con un aspa el valor que considere conveniente:

Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	2	3	4	5

- No hay respuesta mala ni buena.

Desarrollo:

N.º	INTELIGENCIA EMOCIONAL	VALORES				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Habilidades intrapersonales						
01	Reconozco claramente quién soy como persona y como profesional docente.	1	2	3	4	5
02	Evalúo de manera objetiva mis fortalezas y debilidades.	1	2	3	4	5
03	Mantengo firmeza y seguridad ante situaciones adversas.	1	2	3	4	5
04	Me siento satisfecho con la labor que realizo como docente.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Habilidades interpersonales						
05	Me identifico empáticamente con los sentimientos de mis colegas y estudiantes.	1	2	3	4	5
06	Brindo apoyo emocional y académico a quienes lo necesitan.	1	2	3	4	5
07	Me relaciono y socializo de manera constante con otras personas en mi entorno laboral.	1	2	3	4	5
08	Mantengo relaciones positivas y estables con mis colegas.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Escalas de adaptabilidad						
09	Afronto las dificultades de manera progresiva y organizada.	1	2	3	4	5
10	Analizo con objetividad los problemas antes de actuar.	1	2	3	4	5
11	Incorporo innovaciones en mi práctica docente cotidiana.	1	2	3	4	5
12	Me muestro flexible y dispuesto a los cambios en mi labor educativa.	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Escalas de manejo del estrés						
13	Regulo de manera adecuada mis niveles de estrés.	1	2	3	4	5
14	Manejo mi ansiedad de forma equilibrada.	1	2	3	4	5
15	Controlo mi tendencia a reaccionar con impaciencia.	1	2	3	4	5
16	Mantengo el autocontrol en situaciones de presión.	1	2	3	4	5
Dimensión 5: Estado de ánimo en general						
17	Promuevo acciones que contribuyen a mi bienestar y disfrute de la vida.	1	2	3	4	5
18	Expreso actitudes de alegría y optimismo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
19	Enfrento y supero las dificultades con resiliencia.	1	2	3	4	5
20	Demuestro seguridad y confianza en mí mismo.	1	2	3	4	5

¡Muchas gracias!

² El formato corresponde al asesor de la tesis: Dr. Alejandro M. Huamán De La Cruz.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Maestría en Educación con mención en Gestión educacional

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Presentación: Estimado docentes, el presente trabajo de investigación lleva por título: “Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023”.

Objetivo: El objetivo del instrumento es medir el nivel de gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2023.

Indicaciones:

- Esta escala de valoración es anónima y personal dirigido a las autoridades y profesores, es un primer acercamiento de investigación educativa, sobre aspectos importantes en gestión, los datos recolectados servirán exclusivamente para este estudio.
- Agradecemos dar su respuesta con la mayor veracidad posible, para lograr información que nos permite generar conocimiento funcional. Marque con un aspa el valor que considere conveniente:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Óptimo	Excelente
1	2	3	4	5

- No hay respuesta mala ni buena.

Desarrollo:

N.º	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VALORES				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Admisión de personas						
01	El proceso de selección del personal que se incorpora a la institución se realiza de manera transparente y objetiva.	1	2	3	4	5
02	El proceso de incorporación de los docentes a la institución se desarrolla de forma organizada y adecuada.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Aplicación de personas						
03	Las actividades extracurriculares que se diseñan responden a las necesidades de los estudiantes.	1	2	3	4	5
04	Los documentos técnico-pedagógicos (programaciones, sesiones, etc.) son analizados y descritos de manera pertinente.	1	2	3	4	5
05	La calendarización de actividades académicas y pedagógicas se organiza considerando la especialidad de los docentes.	1	2	3	4	5
06	La orientación y evaluación del desempeño docente se llevan a cabo de forma clara y oportuna.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Compensación de personas						
07	Los incentivos recibidos por la institución contribuyen a satisfacer mis necesidades laborales.	1	2	3	4	5
08	La remuneración que percibo es adecuada en función de mis responsabilidades y necesidades básicas.	1	2	3	4	5
09	Los beneficios laborales que recibo (vacaciones, permisos, etc.) son suficientes y satisfactorios.	1	2	3	4	5
10	Los servicios de apoyo y asistencia social brindados por la institución cubren las necesidades del personal.	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Desarrollo de personas						
11	La institución promueve capacitaciones para el desarrollo profesional y personal de los docentes.	1	2	3	4	5
12	Existen oportunidades de crecimiento y promoción en el desarrollo de la carrera docente.	1	2	3	4	5
13	Los programas de comunicación e integración fortalecen la cohesión entre los docentes.	1	2	3	4	5
Dimensión 5: Mantenimiento de personas						
14	Las condiciones laborales (ambientales y psicológicas) en la institución favorecen mi bienestar.	1	2	3	4	5
15	La calidad de vida institucional contribuye a un adecuado desempeño docente.	1	2	3	4	5
16	La institución garantiza la disciplina, higiene y seguridad en el entorno laboral.	1	2	3	4	5
17	Las relaciones sindicales en la institución son estables y se mantienen en un clima de respeto.	1	2	3	4	5
Dimensión 6: Monitoreo de personas						
18	El equipo directivo acompaña de manera constante los procesos pedagógicos de los docentes.	1	2	3	4	5
19	El equipo directivo supervisa y controla el desarrollo de las actividades pedagógicas.	1	2	3	4	5
20	El equipo directivo verifica y evalúa los resultados de los procesos pedagógicos.	1	2	3	4	5

¡Muchas gracias!

Anexo 5

Carta de presentación para la validez del instrumento³



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIDAD DE POSGRADO
 DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Maestría en Educación con mención en Gestión Educacional

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Ayacucho, 16 de setiembre de 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Dr. Anatolio Huarcaya Barbarán

Presente

Asunto : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresada de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Educación de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado de Maestra en Educación con mención en Gestión Educacional.

El título de mi trabajo de investigación es: “**Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2023**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia.
3. Matriz de operacionalización de variables.
4. Instrumento de acopio de datos.
5. Ficha técnica
6. Ficha de validación por juicio de expertos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Bach. Anali Altamirano Aquisé
 DNI N°

³ El formato corresponde al asesor de la tesis: Dr. Alejandro M. Huamán De La Cruz.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIDAD DE POSGRADO
 DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Maestría en Educación con mención en Gestión Educacional

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Ayacucho, 17 de setiembre de 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Dr. Teodosio Zenobio Poma Solier

Presente

Asunto : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresada de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Educación de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado de Maestra en Educación con mención en Gestión Educacional.

El título de mi trabajo de investigación es: “**Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2023**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia.
3. Matriz de operacionalización de variables.
4. Instrumento de acopio de datos.
5. Ficha técnica
6. Ficha de validación por juicio de expertos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

 Bach. Anali Altamirano Aquise
 DNI N.º



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIDAD DE POSGRADO
 DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Maestría en Educación con mención en Gestión Educacional

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Ayacucho, 06 de setiembre de 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Dr. Eloy Esteban Feria Macizo

Presente

Asunto : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresada de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Educación de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado de Maestra en Educación con mención en Gestión Educacional.

El título de mi trabajo de investigación es: “**Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”, Ayacucho 2023**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia.
3. Matriz de operacionalización de variables.
4. Instrumento de acopio de datos.
5. Ficha técnica
6. Ficha de validación por juicio de expertos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

 Bach. Anali Altamirano Aquisé
 DNI N.º



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres". Ayacucho, 2023

Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de la escala para la valoración de la inteligencia emocional

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Bajo				Regular				Bueno				Muy bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	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	Está formulado con lenguaje apropiado																				90		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					90	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					90	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					90	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					90	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar los indicadores																					90	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos																					90	
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																					90	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																					90	
10. PERTINENCIA	Es funcional y adecuado para la investigación																					90	

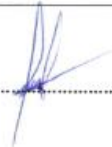
PROMEDIO DE VALORACION

90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Eloy Esteban Feria Macizo	DNI	28294198
Título Profesional	Lic. Pedagogía y Humanidades		
Especialidad	Lengua y Literatura		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 06 de agosto de 2023

.....



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO
DATOS GENERALES:
Título de la Investigación: Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres". Ayacucho, 2023

Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de la encuesta para medir la gestión del talento humano

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Bajo				Regular				Bueno				Muy bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				✓		
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					✓	
13. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					✓	
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					✓	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					✓	
16. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar los indicadores																					✓	
17. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos																					✓	
18. COHERENCIA	Entre los ítems o indicadores																					✓	
19. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																					✓	
20. PERTINENCIA	Es funcional y adecuado para la investigación																					✓	

PROMEDIO DE VALORACION

Muy Buena 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Anatolio Huarcaya Barbarán	DNI	28217927
Título Profesional	Lic. Educación secundaria		
Especialidad	Filosofía, Psicología y Ciencias sociales		
Grado Académico	Doctor en Educación		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 16 de septiembre de 2023

CRISTOBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres". Ayacucho, 2023

Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de la encuesta para medir la gestión del talento humano

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Bajo				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			90	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			90	
13. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			90	
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			90	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			90	
16. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar los indicadores																			90	
17. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos																			90	
18. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																			90	
19. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																			90	
20. PERTINENCIA	Es funcional y adecuado para la investigación																			90	


PROMEDIO DE VALORACION

90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Eloy Esteban Feria Macizo	DNI	28294198
Título Profesional	Lic. Pedagogía y Humanidades		
Especialidad	Lengua y Literatura		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 06 de agosto de 2023



Anexo 7

Base de datos de la prueba piloto

Variable 1: Inteligencia emocional

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: Visible: 20 de 20 variables

	VAR 0000 1	VAR 0000 2	VAR 0000 3	VAR 0000 4	VAR 0000 5	VAR 0000 6	VAR 0000 7	VAR 0000 8	VAR 0000 9	VAR 0001 0	VAR 0001 1	VAR 0001 2	VAR 0001 3	VAR 0001 4	VAR 0001 5	VAR 0001 6	VAR 0001 7	VAR 0001 8	VAR 0001 9	VAR 0002 0	var	var
1	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00		
2	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00		
3	4.00	5.00	5.00	5.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1.00	5.00	4.00		
4	4.00	2.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00		
5	4.00	5.00	5.00	1.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	5.00	5.00	4.00		
6	3.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00		
7	4.00	4.00	4.00	1.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00		
8	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	1.00	4.00		
9	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00		
10	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00		
11	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00		
12	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00		
13	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00		
14	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00		
15	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	1.00	4.00	3.00		
16	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00		
17	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00		
18	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00		
19	2.00	1.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	1.00	4.00		
20	4.00	5.00	5.00	5.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1.00	5.00	4.00		
21																						

IBM SPSS Statistics Processor está listo | martes, 22 de abril de 2025

19°C Despejado

Variable 2: Gestión del talento humano

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: Visible: 20 de 20 variables

	VAR 0000 1	VAR 0000 2	VAR 0000 3	VAR 0000 4	VAR 0000 5	VAR 0000 6	VAR 0000 7	VAR 0000 8	VAR 0000 9	VAR 0001 0	VAR 0001 1	VAR 0001 2	VAR 0001 3	VAR 0001 4	VAR 0001 5	VAR 0001 6	VAR 0001 7	VAR 0001 8	VAR 0001 9	VAR 0002 0	var	var
1	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00		
2	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00		
3	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00		
4	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00		
5	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00		
6	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00		
7	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00		
8	2.00	2.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	2.00	2.00		
9	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00		
10	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00		
11	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00		
12	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00		
13	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00		
14	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00		
15	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00		
16	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00		
17	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00		
18	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00		
19	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00		
20	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00		
21																						

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

19°C Despejado

Anexo 8

Resultados de la prueba de confiabilidad del instrumento

Variable 1: Inteligencia emocional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	67,1000	69,989	,715	,851
VAR00002	67,1000	69,463	,322	,867
VAR00003	66,9000	64,200	,672	,847
VAR00004	67,4000	72,042	,181	,875
VAR00005	67,1000	68,200	,452	,859
VAR00006	67,0000	69,158	,815	,848
VAR00007	66,8500	72,555	,508	,857
VAR00008	67,0000	70,421	,824	,851
VAR00009	67,0000	71,368	,583	,855
VAR00010	67,1500	72,345	,477	,858
VAR00011	66,9000	70,411	,886	,850
VAR00012	66,6500	72,871	,365	,861
VAR00013	67,0000	70,632	,797	,851
VAR00014	67,2500	68,829	,603	,852
VAR00015	67,1000	73,568	,431	,859
VAR00016	66,9500	70,050	,895	,849
VAR00017	67,4000	75,832	,053	,874
VAR00018	67,7000	74,642	,089	,876
VAR00019	66,8000	61,747	,768	,842
VAR00020	67,0500	72,787	,329	,862

Variable 2: Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

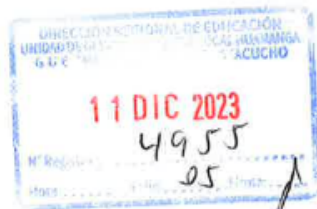
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	70,6000	43,200	,445	,838
VAR00002	70,5000	44,158	,368	,842
VAR00003	70,8000	40,484	,709	,824
VAR00004	70,5500	47,103	,152	,849
VAR00005	70,6500	43,713	,575	,834
VAR00006	70,7000	42,116	,677	,828
VAR00007	70,3000	47,800	,249	,846
VAR00008	70,9000	44,516	,592	,835
VAR00009	70,6500	44,029	,273	,850
VAR00010	70,4500	43,945	,634	,833
VAR00011	70,1000	41,884	,577	,832
VAR00012	70,5000	44,684	,413	,840
VAR00013	70,4000	44,463	,362	,842
VAR00014	70,7500	45,355	,354	,842
VAR00015	70,8000	42,379	,435	,840
VAR00016	70,4500	46,155	,249	,846
VAR00017	70,4000	47,411	,213	,846
VAR00018	70,4000	44,568	,281	,848
VAR00019	70,3500	42,661	,663	,830
VAR00020	70,5000	44,053	,584	,834

Anexo 9

Solicitud para la aplicación de los instrumentos de investigación

**SOLICITO: PERMISO PARA APLICAR
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARISCAL CÁCERES
DE AYACUCHO**

Yo, **ALTAMIRANO AQUISE, ANALI**; identificado con **DNI 70223316**, domiciliado en la Av. 26 de enero del distrito de Ayacucho, estudiante de la **Escuela de Posgrado** de la facultada de **Ciencias de la Educación**, mención **Gestión Educativa**, correo electrónico anali09altamirano09@gmail.com y celular **900156721**; ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, teniendo la necesidad de concretar la investigación "**Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres". Ayacucho, 2023**" para obtener el grado académico de Maestra en Educación con mención Gestión Educativa, es que recorro a usted me permita aplicar los instrumentos de la investigación que tiene como objetivo determinar el grado de relación entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en la prestigiosa institución educativa la cual dirige.

Para lo cual, adjunto lo siguiente:

- Instrumentos de la investigación
- Consentimiento informado

POR LO EXPUESTO:

Suplico a usted acceder a mi petición por ser justa y necesaria.

Ayacucho, 11 de diciembre de 2023

ALTAMIRANO AQUISE, ANALI
DNI N° 70223316

E24	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	4	1	3	1	2	1	3	1	4	2	1	2	1	4	2	2	
E25	5	3	3	4	4	5	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
E26	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	
E27	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	
E28	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	
E29	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E30	5	4	3	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	
E31	4	3	3	4	4	2	5	5	1	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
E32	5	5	1	5	4	5	5	1	5	4	3	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	5	5	4	5	4	
E33	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
E34	3	3	3	5	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
E35	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	4	1	3	1	2	1	3	1	4	2	1	2	1	4	2	2	
E36	5	3	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	4
E37	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	
E38	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
E39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
E40	5	3	3	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
E41	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	
E42	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
E43	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E45	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
E46	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3
E47	5	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
E48	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	
E49	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E50	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E51	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E52	5	4	3	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	1	5	4	4	4	4
E53	4	3	3	4	4	2	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
E54	5	5	1	5	4	5	5	1	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4
E55	2	2	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3

E56	2	5	5	5	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	
E57	4	2	3	2	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	1	4	3	3
E58	5	3	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
E59	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	
E60	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
E61	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3
E62	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
E63	3	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
E64	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	4
E65	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	
E66	4	3	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
E67	3	2	2	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
E68	1	2	3	2	2	1	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	1	4	2	3	
E69	5	4	3	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	1	5	4	4	4	
E70	4	5	1	4	4	2	5	5	1	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
E71	5	5	1	5	4	5	5	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
E72	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E73	2	4	4	5	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
E74	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
E75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
E76	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
E77	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
E78	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
E79	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
E80	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E81	4	3	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
E82	3	2	2	3	3	1	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E83	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E84	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
E85	3	2	4	3	3	1	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
E86	2	2	4	2	3	1	2	4	3	3	4	1	3	1	2	1	3	1	4	2	1	2	1	4	2	2	2
E87	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	2	2	2	3	2	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4

E120	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	4	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3
E121	5	4	3	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	1	5	4	4	4
E122	4	5	5	4	5	2	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4
E123	5	5	1	5	4	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	3	4
E124	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	3
E125	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4
E126	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																						
Encuestados	Admisión de personal		Aplicación de personas				Compensación de personas				Desarrollo de personas			Mantenimiento de personas				Monitoreo de personas			Total	
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20		
E1	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
E2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
E4	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3
E5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
E6	4	3	1	3	4	2	2	4	5	4	1	3	4	1	3	4	2	3	1	3	3	3
E7	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
E8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E12	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
E13	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2
E14	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4
E15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
E16	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E17	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
E18	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

E19	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E21	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
E22	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
E23	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4
E24	4	2	1	2	2	1	4	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E25	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
E26	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	3
E27	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
E28	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	3
E29	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
E30	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
E31	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4
E32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
E33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E34	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
E35	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
E36	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4
E37	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
E38	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
E39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E40	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
E41	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3
E42	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
E43	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	4	4	1	4	1	1	4	4	3	1	3	3	3
E44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
E45	2	4	3	3	3	3	5	5	5	2	4	3	5	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4
E46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E47	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
E48	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3
E49	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
E50	4	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3

E51	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
E52	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
E53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E54	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
E55	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E56	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
E57	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E58	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
E59	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
E60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E61	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
E62	5	5	3	4	3	4	4	3	2	4	5	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4
E63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E64	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
E65	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
E66	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
E67	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
E68	2	2	2	4	3	2	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	2
E69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E70	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
E71	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
E72	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4
E73	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
E74	5	5	3	4	3	4	4	3	2	4	5	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4
E75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E76	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
E77	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
E78	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4
E79	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
E80	5	5	3	4	3	4	4	3	2	4	5	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4
E81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E82	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4

E83	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
E84	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4
E85	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
E86	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
E87	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
E88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E89	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
E90	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
E91	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4
E92	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
E93	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
E94	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
E95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E96	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
E97	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
E98	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
E99	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
E100	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
E101	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
E102	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4
E103	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
E104	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
E105	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4
E106	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
E107	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
E108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E109	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
E110	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
E111	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
E112	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
E113	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
E114	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4

E115	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
E116	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
E117	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4
E118	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
E119	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
E120	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
E121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E122	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
E123	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4
E124	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
E125	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
E126	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2

Anexo 11

Constancia de aplicación de los instrumentos de investigación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
“MARISCAL CACERES”

AYACUCHO - PERÚ
 TRABAJO - HONRADEZ - DIGNIDAD



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “MARISCAL CÁCERES” DE AYACUCHO, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES Y FACULTADES:

CONSTANCIA

A la profesora **ANALI ALTAMIRANO AQUISE** con DNI N° 70223316 estudiante de la Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, por haber realizado su proyecto de investigación titulado “**Inteligencia emocional y gestión de talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” – Ayacucho, 2023**” con los docentes de educación primaria y secundaria; para lo cual la Subdirección de Formación General deberá brindar las facilidades del caso.

Ayacucho, 28 de diciembre de 2023.

C.c. Archivo
 FVT/Dir.
 ges/sec.

Av. Independencia N° 435 – Ayacucho Celular: 966877140
 Correo electrónico: mariscalcaceresgue@gmail.com

Anexo 12

Carta de aceptación del asesor de tesis



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

CARTA DE ACEPTACIÓN COMO ASESOR DE TESIS

Ayacucho, 19 de julio de 2023

SEÑOR:

Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES
Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

PRESENTE.

ASUNTO: ACEPTO ASESORAR EL DESARROLLO DE LA TESIS

REFERENCIA: Art. 58° Reglamento de la Escuela de Posgrado en el Marco de la Ley Universitaria N° 30220

Tengo el agrado de dirigirme a su digna persona, con la finalidad de expresar mi compromiso en el asesoramiento de la ejecución del Proyecto de tesis Titulado: “Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023”, para optar el Grado Académico de Maestra en Educación, Mención Gestión Educacional; cuyo responsable es la Bachiller: Analí Altamirano Aquis, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Atentamente,

Dr. Alejandro Máximo Huamán De La Cruz¹

DNI: 41439573

Cel.: 966199390

¹ ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3575-1368>

Anexo 13
Solicitud de aprobación del proyecto de tesis

**SOLICITO: REVISIÓN, APROBACIÓN E INSCRIPCIÓN
DEL PROYECTO DE TESIS**

**SEÑOR DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA-UNSCH**

Yo, Anali Altamirano Aquise, identificado con DNI N°70223316; con domicilio en la AV. 26 de enero N° 684 del distrito de Ayacucho, número de celular 900156721 y actualmente estudiante de la Maestría en Educación con mención en Gestión Educacional, ante usted recurro y expongo:

Que, siendo necesario contar con la **REVISIÓN, APROBACIÓN E INSCRIPCIÓN DEL PROYECTO DE TESIS**, solicito a usted a fin de que pueda derivar a quien corresponda la Revisión, Aprobación e Inscripción del Proyecto de Tesis, para así poder continuar con el proceso correspondiente que me permita obtener el grado de magister.

Por lo cual, adjunto lo siguiente:

- Constancia de haber aprobado la asignatura correspondiente a la elaboración del proyecto de trabajo de investigación.
- Constancia de no adeudar por ningún concepto a la EPG
- Recibo de caja por derecho de revisión de proyecto de tesis
- Carta de Asesor, aceptando la asesoría del desarrollo del Proyecto de Tesis.
- Archivo digital formato PDF del Proyecto de Tesis.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Sr. Director de la Escuela De Posgrado, acceder a mi solicitud.

Ayacucho, 13 de Julio del 2023.



ANALI ALTAMIRANO AQUISE

DNI: 70223316

Anexo 14
Resolución de aprobación del proyecto de tesis



UNSCH

ESCUELA DE
POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 00636-2023-UNSCH-EPG/D

Ayacucho, **06 SEP 2023**

Visto el memorando presentado por el Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, sobre aprobación del Plan de Tesis; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante solicitud S/N y con registro de Trámite Nº 2345938, presentado por la Bach. Anali ALTAMIRANO AQUISE de la Maestría en Educación, Mención en Gestión Educacional solicita la revisión, aprobación e inscripción del Plan de Tesis: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y GESTION DEL TALENTO HUMANO EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA "MARISCAL CACERES". AYACUCHO, 2023;**

Que, con Memorando Nº 01335-2023-EPG-UNSCH/D de fecha 15 de agosto de 2023 el Director de la Escuela de Posgrado deriva la solicitud a la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, para los fines pertinentes;

Que, con Memorando Nº 0383-2023-UNSCH-FCE-UPG de fecha 23 de agosto de 2023 el Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación deriva al Dr. **Alejandro Máximo HUAMAN DE LA CRUZ** (Asesor) para su revisión y aprobación en el plazo establecido en el Reglamento de la Escuela de Posgrado;

Que, con Dictamen Nº 003-2023-CD/PT-FCE-UPG-UNSCH de fecha 04 de setiembre de 2023 el asesor emite el dictamen favorable de aprobación de plan de tesis en mención presentado por el recurrente;

Que, con Memorando Nº 0428-2023-UNSCH-FCE-UPG de fecha 05 de setiembre de 2023, el Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación eleva el dictamen al Director de la Escuela de Posgrado para su aprobación a través de un acto resolutivo;

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 128º, inciso m) del Reglamento de la Escuela de Posgrado;

El Director, en uso de las atribuciones que le confiere la ley;

RESUELVE:

Artículo 1º.- APROBAR el Plan de Tesis titulado: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y GESTION DEL TALENTO HUMANO EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA "MARISCAL CACERES". AYACUCHO, 2023**, presentado por la Bach. Anali ALTAMIRANO AQUISE de la Maestría en Educación, Mención en Gestión Educacional.

Artículo 2º.- TOMAR conocimiento de la designación al Dr. **Alejandro Máximo HUAMAN DE LA CRUZ** como Asesor del Plan de Tesis en mención.

Artículo 3º.- DISPONER el registro del Plan de Tesis en el libro de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


 UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Emilio G. Ramírez Roca
 Director (e)

Anexo 15

Evidencias fotográficas del trabajo de campo



En la fotografía se observa a la docente investigadora dialogando con el director de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” del distrito de Ayacucho respecto a la investigación y también está preguntando si se le dio las facilidades para la aplicación de los instrumentos.



En la fotografía se observa a la docente investigadora aplicando los instrumentos de recolección de datos en el departamento de coordinación de los profesores de Ciencias Sociales, algunos responden al cuestionario digital mediante el formulario de Google.



En la fotografía se observa a la docente investigadora aplicando los instrumentos de recolección de datos el departamento de coordinación de los profesores del área de Matemática los profesores están leyendo el cuestionario mientras otras ya estas contestano a las preguntas.



En la fotografía se observa a la docente investigadora donde se le hace la entrega de la constancia de aplicación de los instrumentos por parte del director de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” del distrito de Ayacucho.



En la fotografía se observa a la docente investigadora en la entrada de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” del distrito de Ayacucho.



En la fotografía se observa a la docente investigadora en la entrada de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” del distrito de Ayacucho.



En la fotografía se observa a la docente investigadora aplicando los instrumentos de recolección de datos con profesores del Nivel Primaria llenado los cuestionarios como también el consentimiento informado.



En la fotografía se observa a la docente investigadora aplicando los instrumentos en el departamento de profesores del área de Ciencia y Tecnología va resolviendo algunas dudas de los profesores.

Anexo 16

Resultado de similitud



INFORME DE ORIGINALIDAD

N° 003-2025-AT-EPGFCE-UNSCH

AL : Dr. Emilio Ramírez Roca
ASUNTO : Informe de valoración y verificación de trabajo de investigación
FECHA : 01 de mayo de 2025

Mediante el presente, en mi calidad de asesor de tesis, remito la valoración y verificación de originalidad del trabajo de investigación¹ titulada:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “MARISCAL CÁCERES”, AYACUCHO 2023

Cuenta con la siguiente información:

Autora : Bach. Anali ALTAMIRANO AQUISE
Unidad de Posgrado : Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría : En educación
Mención : En Gestión Educacional
Asesor : Dr. Alejandro Máximo Huamán De la Cruz

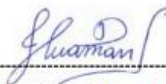
La tesis fue evaluada y verificada con el software Turnitin (herramienta antiplagio) el **01 de mayo de 2025**, aplicando los siguientes filtros y configuración:

Filtros	Excluir citas	<input checked="" type="checkbox"/>
	Excluir bibliografía y los anexos	<input checked="" type="checkbox"/>
	Excluir fuentes que tengan menos de 30 palabras	<input checked="" type="checkbox"/>
Configuración	Resultado multicolor	<input checked="" type="checkbox"/>
	Sin depósito	<input checked="" type="checkbox"/>

La tesis presenta un **22%** de índice de similitud.

Por consiguiente, de acuerdo a los criterios de índice de similitud establecido en el artículo 13² del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Se declara, que la tesis: contiene un porcentaje de similitud menor al 25%; por tanto, se declara aprobado.

Atentamente,



Dr. Alejandro Máximo Huamán De La Cruz

DNI: 41439573

¹El contenido de la tesis es de entera responsabilidad de la tesista. El asesor de la tesis solo remite la valoración y verificación de originalidad de trabajo de investigación; por ende, solo se limita a subir al software Turnitin para su verificación respectiva.

²Artículo 13.- La constancia de originalidad del trabajo de investigación deberá tener un porcentaje de similitud de un máximo de 30% para trabajos de pre grado, 25% para trabajos de post grado y 20% para los trabajos de investigación de los docentes que investigan. El Comité de Ética del Vicerrectorado de investigación, en cualquier circunstancia tiene la potestad de supervisar el cumplimiento de este porcentaje. (Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga refrendado con la RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO N° 039-2021-UNSCH-CU de fecha 16/marzo/2021).



Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres", Ayacucho 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
3	Submitted to unhuancavelica Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	ru.dgb.unam.mx Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%



8	<p>"Cuidado Integral em Saúde: Perspectivas Interdisciplinares, Políticas Públicas e Inovações", Editora Científica Digital, 2025</p> <p>Publicación</p>	<1%
9	<p>Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú</p> <p>Trabajo del estudiante</p>	<1%
10	<p>"Procesos reflexivos de profesores de ciencias durante las prácticas pedagógicas de formación inicial", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2018</p> <p>Publicación</p>	<1%
11	<p>repositorio.une.edu.pe</p> <p>Fuente de Internet</p>	<1%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 30 words
 Excluir bibliografía Activo

Anexo 17
Constancia de corrección de estilo

CONSTANCIA DE CORRECCIÓN DE ESTILO

Señores:

Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.


Dejo constancia de haber realizado la corrección de estilo del texto:

Tesis: *Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres". Ayacucho, 2023.* Presentada por la bachiller **Anali ALTAMIRANO AQUISE.**

En el proceso de corrección del texto se han considerado los siguientes aspectos:

1. Ortografía y sintaxis.
2. Normas APA7 para citado de fuentes.

Ayacucho, 22 de noviembre de 2025.



Dr. JOSÉ PÍO RODRÍGUEZ BERROCAL

c.c. Archivo personal

**Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la
Institución Educativa Emblemática**

**Emotional intelligence and human talent management in teachers at the
Emblematic Educational Institution**

Anali Altamirano Aquise

Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal De

Huamanga

anali09altamirano09@gmail.com

Resumen

El objetivo fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Estudio de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental transversal, 126 docentes conformaron la muestra, el instrumento fue el cuestionario, los datos fueron procesados con el programa estadístico SPSS, versión 27. Los resultados evidenciaron que, el 61,1 % de los docentes, muchas veces, ponen en práctica su inteligencia emocional en el ejercicio de su labor educativa, en cuanto a la gestión del talento humano, el 69,0 % de los docentes considera que esta se desarrolla de manera óptima en la institución. Se concluyó en que, existe una buena y directa relación significativa entre la inteligencia emocional y gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023, que fue confirmado con el estadígrafo Tau_b de Kendall, con un coeficiente de correlación de 0,748 con un nivel de significancia de $p=0.000<0.05$; indica que, a mayor desarrollo de la

inteligencia emocional en los docentes, mejor es la gestión del talento humano en la institución.

Palabras clave: Inteligencia emocional, gestión del talento humano, gestión del capital humano.

Abstract

The objective was to determine the relationship between emotional intelligence and human talent management in teachers at the Emblemática Mariscal Cáceres Educational Institution. Ayacucho, 2023. This was a basic, correlational, non-experimental cross-sectional study. The sample consisted of 126 teachers, and the instrument used was a questionnaire. The data were processed using the statistical program SPSS, version 27. The results showed that 61.1% of teachers often put their emotional intelligence into practice in their educational work. In terms of human talent management, 69.0% of teachers consider that this is developed optimally in the institution. It was concluded that there is a good and direct significant relationship between emotional intelligence and human talent management among teachers at the Emblemática Mariscal Cáceres Educational Institution. Ayacucho, 2023, which was confirmed with Kendall's Tau_b statistic, with a correlation coefficient of 0.748 and a significance level of $p=0.000<0.05$, indicates that the greater the development of emotional intelligence in teachers, the better the human talent management in the institution.

Keywords: Emotional intelligence, human talent management, human capital management.

I. Introducción

La educación en el país tiene un sinnúmero de necesidades y demandas, las mismas que nos plantean retos y desafíos para afrontarlas de manera coherente y efectiva. A nivel internacional existen diversos problemas en relación a la IE y GTH, es así que teniendo en cuenta el estudio realizado por Castilla y Rivera (2024), en México revela que, una gran mayoría de los docentes enfrenta serias dificultades en cuanto a su IE. Según sus hallazgos, el 57 % de los docentes presta poca atención a lo que siente, el 21 % se enfoca en exceso y solo un 22 % logra mantener un equilibrio adecuado; por su parte, Zelada (2020) sostiene que, la planificación, organización, dirección y control de la GTH deben estar alineados con un plan estratégico que permita gestionar adecuadamente este recurso clave. Esta visión resalta la importancia de una gestión estructurada para optimizar el desempeño de los educadores y asegurar el éxito institucional.

En el contexto nacional, Cruzalegui y Arroyo (2022) en Casma el 66.2% de los maestros cuentan con una IE en desarrollo. Destacan en áreas como la inteligencia intrapersonal (98.5%) y la adaptabilidad (90.8%), además de manejar bien el estrés (87.7%) y el estado de ánimo (69.2%). Sin embargo, presentan dificultades en la dimensión interpersonal, con solo un 64.6%. Por otro lado, Cruz (2024) señala que, en Pimentel, el 64% de los maestros tiene un nivel medio de IE, mientras que un 2% tiene un nivel bajo. Esta situación refleja limitaciones significativas en el manejo adecuado de las emociones, que afecta su desempeño y relaciones interpersonales en el entorno escolar. La falta de capacitación específica en IE es una de las principales causas de

estas deficiencias. A nivel regional, en Ayacucho, se presentan problemas similares que, según García (2025), el 29,0% de los docentes se encuentra en un nivel bajo de IE, mientras que, un 25,8 % se ubica en un nivel medio.

A nivel institucional, las causas principales de los problemas de IE y GTH en la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” están estrechamente relacionadas. Esto es la falta de formación adecuada en IE, tanto en docentes como en directivos, limita el desarrollo de competencias esenciales para vivir mejor con los demás, que repercute directamente en la interacción entre los educadores y sus estudiantes. Las consecuencias de no desarrollar adecuadamente la IE y gestionar de manera ineficiente el talento humano son graves para la institución educativa. La falta de habilidades emocionales en los docentes afecta el ambiente escolar, creando tensiones y desconfianza, que repercute negativamente en el aprendizaje de los estudiantes. Por las razones expuestas, se formuló el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023?, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023.

Los estudios internacionales como la de Baque (2023) determinó que es imprescindible una gestión estratégica del talento humano, porque permite establecer objetivos claros, mantener la motivación y brindar formación continua. Esto contribuye a que los docentes cumplan eficazmente sus

funciones y se alineen con los fines institucionales. Por consiguiente, el compromiso organizacional y la integración de la GTH en los procesos de gestión se vuelven clave. Además, se confirma que existe una relación significativa entre la GTH y el desempeño docente, con altos coeficientes de Spearman. Por su parte, Diego (2024) logró comprobar que existe una entre la GTH y el desempeño docente, con un grado de correlación alto ($\rho = 0.879$) y un p-valor menor a 0.05. De igual manera, se halló una fuerte correlación entre la GTH y la preparación de los estudiantes para el aprendizaje ($\rho = 0.960$), lo que confirma su influencia significativa. Por su parte, Vicaña (2023) llegó a concluir que, la inteligencia emocional y la gestión de condiciones que favorecen el aprendizaje, así como con la orientación de los procesos pedagógicos. En suma, este resultado confirma una correlación positiva entre la IE y diversos componentes de la gestión educativa directiva.

La inteligencia emocional, según Salovey y Mayer (1990), se entiende como la capacidad de identificar y manejar las emociones propias y ajenas, orientando las decisiones y acciones de las personas. De manera complementaria, Bar-On (1997) dice que la IE son las competencias y habilidades no cognitivas que determinan cómo una persona afronta las demandas y presiones del entorno; en síntesis, la inteligencia emocional constituye una capacidad esencial para regular nuestras emociones, impactando directamente en el desarrollo personal, la interacción social y la eficacia en la GTH, al favorecer climas laborales positivos y un desempeño más humano y eficiente. Así podemos ver los modelos de inteligencia emocional, tenemos el modelo de cuatro-fases de inteligencia emocional o

modelo de habilidad de Mayer y Salovey. Estos autores definen la inteligencia emocional como la capacidad de conocer nuestros eventos emocionales propios y del resto, usando esta información para guiar los pensamientos y actos, de igual manera resaltan la importancia que esta inteligencia emocional se desarrolle, a través de procesos educativos en la familia, en la escuela, en las organizaciones y en todo ambiente, porque la racionalidad emocional se da en la interacción con los demás. Par poder entender mejor, dan a conocer la definición de cuatro dimensiones o capacidades denominadas ramas de la inteligencia emocional.

El modelo de Daniel Goleman. El lanzamiento de la obra *Emotional Intelligence* de Daniel Goleman (1995), hizo que el estudio de la inteligencia emocional se convierta en un tema de interés para la sociedad en general proponiendo así el modelo de inteligencia emocional compuesto por las siguientes dimensiones. a) Conocer las propias emociones. b) Manejar las emociones. c) Motivarse a uno mismo. d) Reconocer las emociones de los demás. e) Establecer relaciones. Otro modelo es *El modelo de Bar-On* (1997) emplea el término IE y social para describir un conjunto de competencias personales que permiten a las personas adaptarse y enfrentar de manera eficaz las exigencias y presiones del entorno.

Las dimensiones de la inteligencia emocional. Según Bar-on (1997) hace referencia al componente intrapersonal, componente interpersonal, componente de adaptabilidad, componente del manejo del estrés y Componente del estado de ánimo en general.

Se otro lado, la gestión del talento humano según Gelabert y Martínez (2012, citado por Borsic, 2017) es la estructuración de un sistema integral que abarca funciones clave como la selección y contratación de personal, evaluación del rendimiento, programas de capacitación y desarrollo profesional, análisis del ambiente laboral, motivación del personal, condiciones de trabajo, ergonomía, salud y seguridad ocupacional, gestión eficiente de planillas, diseño de esquemas de compensación, apoyo psicosocial y auditorías de recursos humanos.

Por su parte, Vásquez (2008) sostiene que, la GTH comprende todas aquellas acciones que implican la aplicación de medidas relacionadas con la responsabilidad del trabajador hacia los fines empresariales, así como una remuneración ajustada a la productividad generada por cada empleado. De otro lado, esta variable, siguiendo a Armas et al. (2017), se sostiene en la teoría sistémica y la gestión de procesos, porque proporcionan un marco comprensivo para entender las complejas interacciones dentro de las organizaciones.

De otro lado, dimensiones de la gestión del talento humano, para el desarrollo de la GTH en docentes, fueron tomadas del estudio de Gonzales (2018), que tiene como base el planteamiento de Chiavenato (2009), referido a los nuevos desafíos de la administración de personas, los mismos se exponen a continuación: Admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas y monitoreo de personas.

II. Metodología

El estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica; puesto que, no se buscó manipular las variables, si no solo, buscar conocer el comportamiento de las variables tal como se viene comportando en la realidad; de otro lado, el nivel de investigación es correlacional con diseño no experimental transversal descriptivo correlacional; puesto que, el estudio buscó determinar el grado de relación entre las variables de estudio, cuyo método aplicado fue el método hipotético-deductivo, la muestra estuvo compuesto por 184 docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres” del distrito de Ayacucho; mientras que, la muestra de estudio estuvo conformado por 126 docentes seleccionado por muestreo probabilístico.

La técnica e instrumento de investigación fue la encuesta y el cuestionario; los mismos, fueron validados mediante el juicio de expertos y la confiabilidad de los instrumentos tuvieron un nivel bueno (0,864 y 0,846). Los datos fueron procesados en el SPSS-27, como tal, los resultados se presentan en tablas de contingencia y la prueba de hipótesis se desarrolló con la estadística no paramétrica Tau_b de Kendall.

III. Resultados y discusión

Resultados

Relación entre inteligencia emocional y la gestión del talento humano

		Gestión del talento humano				Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	Excelente	
Inteligencia emocional	Pocas veces	8 6,3%	2 1,6%	0 0,0%	0 0,0%	10 7,9%
	Algunas veces	1 0,8%	21 16,7%	15 11,9%	0 0,0%	37 29,4%
	Muchas veces	1 0,8%	0 0,0%	72 57,1%	4 3,2%	77 61,1%
	Siempre	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 1,6%	2 1,6%
	Total	10 7,9%	23 18,3%	87 69,0%	6 4,8%	126 100,0%

En la tabla, se observa que, el 61,1 % de los docentes manifiesta que, en muchas veces, ponen en práctica su inteligencia emocional en el ejercicio de su labor educativa, el 29,4 %, algunas veces, el 7,9 %, pocas veces; mientras que, solo el 1,6 %, siempre la aplica. De otro lado, con respecto a la gestión del talento humano, el 69,0 % de los docentes considera que esta se desarrolla de manera 'óptima' en la institución, el 18,3 % califica como 'regular', un 4,8 % como 'excelente' y penas un 7,9 % como 'deficiente'. Este resultado, sugiere que la adecuada práctica de la inteligencia emocional se relaciona de manera positiva con una gestión del talento humano eficaz, favoreciendo el trabajo colaborativo, la motivación y el desempeño docente dentro de la institución. Similares resultados se obtuvo las dimensiones. Seguidamente, a nivel inferencial se presenta los resultados de la prueba de hipótesis:

Relación entre inteligencia emocional y gestión del talento humano

			Inteligencia emocional	Gestión del talento humano
de Kendall	Tau_b	Inteligencia emocional	1,000	,748**
			.	,000
			126	126
		Gestión del talento humano	,748**	1,000
			,000	.
			126	126

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

En la tabla 15, el estadígrafo Tau-b de Kendall muestra que, el nivel de significancia obtenido es igual a $0,000 < 0,05$, con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a); asimismo, el coeficiente

de correlación es de 0,748, con el que se determina la presencia de una buena y directa relación; en consecuencia, se concluye que existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Esto indica que, a mayor desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes, mejor es la gestión del talento humano en la institución.

Discusión

Comprender cómo se relacionan la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en los docentes no solo aporta al conocimiento académico, sino también permite valorar el lado humano de la labor educativa, es así que en esta parte se analizan y contrastan los resultados obtenidos con los hallazgos de otros investigadores, permitiendo identificar coincidencias, diferencias y reflexiones importantes.

En relación al objetivo general se halló que, existe una buena y directa relación significativa entre la IE y GTH, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 0,748 y una significancia de 0,000. Esto indica que, cuanto mayor es la IE del docente, mejor se gestiona el talento humano en la institución. Los resultados de esta investigación revelan una relación significativa entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano, que se alinea con los hallazgos de Borsic (2017), en su estudio con docentes de instituciones superiores en México, también se identificó una correlación positiva entre estas variables, destacando que una adecuada gestión del talento humano se potencia cuando el cuerpo docente desarrolla

competencias emocionales sólidas. Respecto al primer objetivo específico, se encontró que, existe una buena y directa relación significativa entre las habilidades intrapersonales y la gestión del talento humano, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 0,665 y una significancia de 0,000. Esto es respaldado por Crizalegui y Arroyo (2022), quienes identificaron que los docentes con buenas relaciones interpersonales contribuyen a un clima institucional más estable y positivo. Coincidentemente, Sylva (2019) también encontró que, programas de educación emocional fortalecen estas habilidades en docentes de nivel inicial, facilitando un entorno de trabajo más empático y colaborativo.

En lo referente al segundo objetivo específico, se evidenció que existe una buena y directa relación significativa entre las habilidades interpersonales y la gestión del talento humano, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 0,634 y una significancia de 0,000. Esta correlación se relaciona con los resultados de Villarroel (2023), quien identificó que la percepción emocional y la comprensión de uno mismo inciden directamente en el desempeño profesional, siendo claves en la autorregulación y la toma de decisiones dentro de la comunidad educativa. En cuanto al tercer objetivo específico, se evidenció que existe una buena y directa relación significativa entre las habilidades interpersonales y la GTH, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 0,795 y una significancia de 0,000. Esto se observa en el estudio de Crizalegui y Arroyo (2022), en el que destaca la alta capacidad de adaptación entre los docentes evaluados, que favorece el desarrollo institucional.

Respecto al cuarto objetivo específico se demostró que, existe una buena y directa relación significativa entre las escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 0,704 y una significancia de 0,000. Esta conclusión también es respaldada por Villarroel (2023), quien señaló que la regulación emocional (incluido el manejo del estrés) mostró la correlación más alta con el desempeño docente. En lo referente al quinto objetivo específico, se identificó que, existe una buena y directa relación significativa entre las escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano, con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 0,632 y una significancia de 0,000. Este hallazgo es consistente con el estudio de Da Silva et al. (2018), quien evidenció que el estado de ánimo mejoró significativamente luego de intervenir con un programa de IE enfocado en docentes, generando un impacto positivo en la labor educativa.

Por las fundamentaciones anteriores, los resultados de esta investigación se alinean estrechamente con el Modelo de Inteligencia Emocional de Bar-On (1997), que plantea cinco dimensiones clave: intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y estado de ánimo general. Las correlaciones halladas entre estas dimensiones y la gestión del talento humano en los docentes de la I.E. "Mariscal Cáceres" confirman la validez práctica del modelo. Asimismo, desde la perspectiva de la Teoría de Goleman (1995), que resalta la importancia de la inteligencia emocional en contextos organizacionales, los hallazgos demuestran que, las habilidades emocionales no solo impactan en el desarrollo individual del

docente, sino, también mejoran los procesos de trabajo en equipo, liderazgo y resolución de conflictos, elementos clave en la gestión del talento humano. Esto refuerza la visión de Goleman sobre la IE como un factor determinante del éxito profesional.

En cuanto a las limitaciones se muestra que, aunque los resultados fueron significativos, el estudio se centró únicamente en una institución educativa, que limita su generalización. Además, debido al enfoque correlacional, no se pudo establecer causalidad entre las variables. Asimismo, el uso de cuestionarios puede haber influido en las respuestas por factores subjetivos. Por otro lado, la muestra fue acotada a docentes sin incluir al personal administrativo.

Este estudio aporta evidencias claras sobre cómo la IE se relaciona con la GTH en el contexto educativo; de igual modo, permite reconocer la importancia de fortalecer habilidades emocionales en los docentes para mejorar su desempeño y el clima institucional. Asimismo, se ofrecen referencias útiles para futuras intervenciones de formación docente. Por tanto, puede ser guía para políticas educativas más integrales.

Conclusiones

Existe una buena y directa relación significativa entre la inteligencia emocional y gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Este resultado es confirmado con el estadígrafo Tau_b de Kendall, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,748 con un nivel de significancia de $p=0.000<0.05$; esto indica que, a mayor desarrollo de la inteligencia emocional

en los docentes, mejor es la gestión del talento humano en la institución, lo que favorece el liderazgo pedagógico, el trabajo colaborativo y la mejora continua del servicio educativo.

Existe una buena y directa relación significativa entre las habilidades intrapersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Este resultado es confirmado con el estadígrafo Tau_b de Kendall, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,665 con un nivel de significancia de $p=0.000<0.05$; esto indica que, a mayor nivel de habilidades intrapersonales, mayor gestión del talento humano, lo que contribuye a un clima laboral positivo, fortalece el desempeño docente y repercute en la calidad educativa.

Existe una buena y directa relación significativa entre las habilidades interpersonales y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Este resultado es confirmado con el estadígrafo Tau_b de Kendall, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,634 con un nivel de significancia de $p=0.000<0.05$; esto evidencia que, a mayor desarrollo de las habilidades interpersonales como la comunicación, la empatía, el trabajo colaborativo y la resolución de conflictos, mejor es la gestión del talento humano en la institución, lo que fortalece el clima organizacional, promueve la cooperación docente y contribuye a la calidad del servicio educativo.

Existe una buena y directa relación significativa entre las escalas de adaptabilidad y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Este resultado

es confirmado con el estadígrafo Tau_b de Kendall, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,795 con un nivel de significancia de $p=0.000<0.05$; esto indica que, a mayor capacidad de adaptabilidad en los docentes, mejor es la gestión del talento humano en la institución, lo que fortalece la flexibilidad, la resiliencia y el logro de los objetivos educativos.

Existe una buena y directa relación significativa entre las escalas de manejo del estrés y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Este resultado es confirmado con el estadígrafo Tau_b de Kendall, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,704 con un nivel de significancia de $p=0.000<0.05$; esto indica que, a mayor capacidad de manejo del estrés en los docentes, mejor es la gestión del talento humano en la institución, lo que favorece el equilibrio emocional, la productividad docente y la calidad del servicio educativo.

Existe una buena y directa relación significativa entre el estado de ánimo en general y la gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023. Este resultado es confirmado con el estadígrafo Tau_b de Kendall, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,632 con un nivel de significancia de $p=0.000<0.05$; esto indica que, a mayor estabilidad y adecuada regulación del estado de ánimo en los docentes, mejor es la gestión del talento humano en la institución, lo que contribuye al fortalecimiento del clima laboral, al incremento de la motivación y a una mayor efectividad en los procesos educativos.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, A. (2022). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Empresa Financiera Efectiva de Trujillo – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://n9.cl/v6r8t>
- Alanya Pisco, J. P., Collantes Cieza, y Chambi Típula, A. y Rojas Bocanegra, N. R. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Revista De Propuestas Educativas*, 3(6), 129–139. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v3i6.706>
- Armas, Y. M., Llanos, MdP., Traverso, P. A. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. <https://acortar.link/HljSfG>
- Arraez, A. y Glenly, V. (2017). *Inteligencia emocional y manejo de conflictos en profesionales de recursos humanos de una empresa de consumo masivo*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Andrés Bello] Repositorio Institucional UCAB. <https://goo.su/FwyKzX>
- Bar-On. (1997). *The Emotional Quotient (EQ-i): A Test of Emotional Intelligence*. Toronto: MultiHealth Systems, Inc.
- Borsic, Z. (2017). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de Instituciones de Educación Superior*. [Tesis de maestría Universidad Nacional Autónoma de México] Repositorio Institucional UNAM. <https://acortar.link/wHfoUm>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill Interamericana. Tercera Edición: Impreso en México. <https://acortar.link/1NGYZm>
- Crizalegui, P. W. y Arroyo, G. (2022). Aproximación a la Inteligencia Emocional de los docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga de Casma. *Revista Tribunal*, 2(3), 114-137. <https://shre.ink/eYrL>
- García, K. (2025). *Inteligencia emocional y desempeño docente en el nivel de educación primaria del distrito de Samugari, Ayacucho, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio Institucional Unsch. <https://shre.ink/eYrN>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós. <https://n9.cl/z2wh>
- Saldaña, E. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño de docentes de educación básica regular de la unidad de gestión educativa local (UGEL) de Coronel Portillo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio Institucional UNU. <https://shre.ink/eYrF>
- Salovey, P., y Mayer, J. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality*, Vol. 9. Yale University. New Haven. Baywood Publishing, Co., 185 – 211.



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N°0007-2026-UNSCH-EPG/KBA

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N°002-2026-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. ANALI ALTAMIRANO AQUISE
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Mariscal Cáceres”. Ayacucho, 2023
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	19% de similitud
N° DE TRABAJO	2887601526
FECHA	03 de marzo de 2026

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

03 de marzo de 2026.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Mg. Melvis BERROCAL ARGUMEDO
Sub Director de Investigación

Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres". Ayacucho, 2023

por Anali ALTAMIRANO AQUISE

Fecha de entrega: 03-mar-2026 11:28p. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2887601526

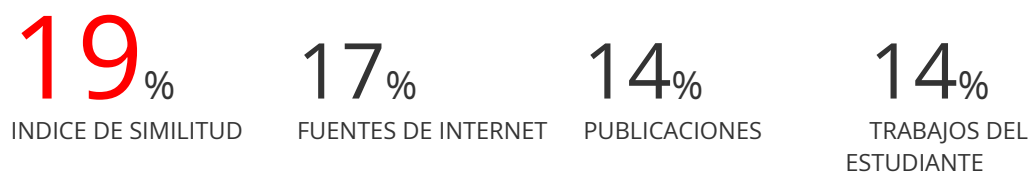
Nombre del archivo: Anali_ALTAMIRANO_AQUISE.docx (7.27M)

Total de palabras: 39104

Total de caracteres: 196624

Inteligencia emocional y gestión del talento humano en docentes de la Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres". Ayacucho, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	9%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uleam.edu.ec Fuente de Internet	<1%
7	ru.dgb.unam.mx Fuente de Internet	<1%
8	Suárez Velásquez, Álex Julián. "Inteligencia emocional y logro de aprendizaje en estudiantes del CEBA "González Vigil" de la provincia de Huanta, Ayacucho.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1%
9	Banda Choquenaira, Ronald. "Inteligencia emocional y gestión administrativa del	<1%

personal directivo en la Escuela Profesional de Educación Primaria - UNSAAC, filial Canas Cusco", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

10 "Cuidado Integral em Saúde: Perspectivas Interdisciplinares, Políticas Públicas e Inovações", Editora Cientifica Digital, 2025

Publicación

11 Condori Apaza, Marleny Mercedes. "Gestión educativa y el clima laboral en los docentes de Institución Educativa Secundaria Industrial Simón Bolívar del distrito de San Miguel, provincia de San Román", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

12 Edna Mercedes Gamero Duarte, Dalia María Mejía Aguilar, Laura Lidilia Díaz González, Norma Lilians Rivera Castillo. "Diagnosis for the characterization of students and pedagogical-didactic experiences in the field of emotional intelligence", Actas Iberoamericanas en Ciencias Sociales, 2024

Publicación

13 César Hernán Norabuena-Mendoza, Eva Delfina Zarzosa-Márquez, Carlos Humberto Chunga-Antón, Lorenzo Rafael Valderrama-Plasencia et al. "Más allá del aula", ACVENISPROH Académico, 2025

Publicación

14 Huallpachoque Quispe, Eliza Lorena. "Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de las instituciones educativas del distrito de Coata - Puno, 2023",

Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

15 Rosalinda Isabel González-Arauz. "Desempeño docente y la inteligencia emocional. Revisión sistemática", CIENCIAMATRIA, 2025 **<1 %**
Publicación

16 Tito Diaz, Jaqueline Gizzel. "Tipos de liderazgo de los directivos y clima organizacional en la educación básica regular del distrito de Amantani 2018.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) **<1 %**
Publicación

17 Copa Yucra, Noemi. "Inteligencia emocional y el marco del buen desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL - Puno, 2018", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) **<1 %**
Publicación

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°00902-2025-UNSCH-EPG/D.**

Siendo las 10:00 a.m. del 31 de octubre de 2025 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Mg. ROALDO PINO ANAYA** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. OSCAR GUTIERREZ HUAMANI** y la **Dra. BRUNIHLDA AILLY ACOSTA MELCHOR**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "MARISCAL CÁCERES". AYACUCHO, 2023**, presentado por la **Bach. ANALI ALTAMIRANO AQUISE**. Teniendo como asesor al **Dr. ALEJANDRO MAXIMO HUAMAN DE LA CRUZ**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por la graduanda.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Dicisais (16).

CALIFICACION (x)

Aprobado(a) por Unanimidad.	<input checked="" type="checkbox"/>
Aprobado(a) por Mayoría.	<input type="checkbox"/>
Desaprobado(a) por Unanimidad.	<input type="checkbox"/>
Desaprobado(a) por Mayoría.	<input type="checkbox"/>

(x) Marcar con aspa.

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. ANALI ALTAMIRANO AQUISE**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 11:35 hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 11:50 hrs. del 31 de octubre de 2025.

.....
Mg. ROALDO PINO ANAYA
Director(e) de la Escuela de Posgrado.

.....
Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES
Director de la UPG-FCE

.....
Dr. OSCAR GUTIERREZ HUAMANI
Miembro.

.....
Dra. BRUNIHLDA AILLY ACOSTA MELCHOR
Miembro.

.....
Dr. JOSE ALARCON GUERRERO
Secretario Docente.

Observaciones:

.....
.....
.....