



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Inteligencia emocional del director y resistencia al
cambio en los docentes de la IE Nicolás Copérnico del
distrito de SJL. 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de la educación.

AUTOR:

Br. Cosio Polo Alfredo Fermin

ASESOR:

Dr. Valdez Asto José

SECCIÓN

Educación e Idiomas


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

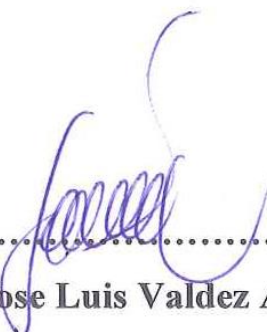
PERÚ - 2017

P/P 

.....
Dr. Raúl Delgado Arenas
Presidente

P/P 

.....
Dr. Hugo Prado López
Secretario

P/P 

.....
Dr. Jose Luis Valdez Asto
Vocal

Dedicatoria

A mi maestra, profesora, guía y consejera mi madre María Leonila Polo Sandoval por enseñarme a ser la persona que soy con objetivos y metas a lo largo de mi vida

Agradecimiento

A mis padres por su continuo apoyo, a mis profesores por sus enseñanzas, a mi universidad por despertar en mí el espíritu de la investigación y a todas las personas que de alguna forma me apoyaron mi agradecimiento.

Declaración Jurada

-

Yo, Alfredo Fermín Cosio Polo estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 06226324 respectivamente, con la tesis titulada “Inteligencia emocional del director y resistencia al cambio en docentes de la Institución Educativa “Nicolás Copérnico” del distrito de San Juan de Lurigancho 2016. Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respeté las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Valle

Lima, de junio del 2017



Alfredo Fermín Cosio Polo
DNI 0622632

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial San Juan de Lurigancho presentamos la Tesis titulada: “Inteligencia emocional del director y resistencia al cambio en los docentes de la IE Nicolás Copérnico del distrito SJL, 2016”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xil
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	18
1.2.1 Variable 1: Inteligencia Emocional	18
1.2.2 Variable 2: Resistencia al cambio	24
1.3 Justificación	30
1.4. Problema	33
1.5 Hipótesis	35
1.6 Objetivos	36
II MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	39
2.2 Operacionalización de variables	40
2.3 Metodología	42
2.4 Tipo de estudio	42
2.5 Diseño	43
2.6 Población, muestra y muestreo	45
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	46
2.8 Métodos de análisis de datos	51
2.9 Aspectos éticos	54

III. RESULTADOS	55
IV. DISCUSIÓN	70
V. CONCLUSIONES	74
VI. RECOMENDACIONES	77
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Anexo 2. Instrumentos

Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos

Anexo 4. Base de datos

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable inteligencia emocional	40
Tabla 2	Operacionalización de la variable resistencia al cambio	41
Tabla 3	Validez de instrumentos	51
Tabla 4	Confiabilidad de Inteligencia Emocional	53
Tabla 5	Confiabilidad de Resistencia al Cambio	54
Tabla 6	Inteligencia emocional del director	57
Tabla 7	Resistencia al cambio en docentes	58
Tabla 8	Inteligencia emocional del director y la resistencia al cambio	59
Tabla 9	Dimensión de la conciencia de uno mismo y la resistencia al cambio	60
Tabla 10	Dimensión de administrar sus emociones y la resistencia al cambio	61
Tabla 11	Dimensión de la motivación personal y la resistencia al cambio	62
Tabla 12	Dimensión de la empatía y la resistencia al cambio	63
Tabla 13	Dimensión de las habilidades sociales y la resistencia al cambio	64
Tabla 14	Correlación inteligencia emocional y resistencia al cambio	65
Tabla 15	Correlación inteligencia emocional y conciencia de uno mismo	66
Tabla 16	Correlación inteligencia emocional y administrar sus emociones	67
Tabla 17	Correlación inteligencia emocional y motivación personal	68
Tabla 18	Correlación inteligencia emocional y empatía	69
Tabla 19	Correlación inteligencia emocional y habilidades sociales	70

Lista de figuras

	Página
Figura 1. Diagrama de frecuencias de la Inteligencia Emocional	57
Figura 2 Diagrama de frecuencias de la Resistencia al Cambio	58
Figura 3. Diagrama de barras agrupadas de la Inteligencia Emocional y la Resistencia al Cambio	59
Figura 4 Diagrama de barras agrupadas de la conciencia de uno mismo y resistencia al cambio	60
Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de I Administrar sus emociones y resistencia al cambio	61
Figura 6. Diagrama de barras agrupadas de la Motivación Personal y resistencia al cambio	62
Figura 7. Diagrama de barras agrupadas de la Empatía y resistencia al cambio	63
Figura 8 Diagrama de barras agrupadas de las Habilidades sociales y resistencia al cambio	64

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera hay una relación entre la inteligencia emocional y la resistencia al cambio en la Institución Educativas Nicolás Copérnico, la población es de 80 docentes en los cuales se ha empleado las variables: liderazgo ejecutivo e inteligencia emocional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel comparativo, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de Liderazgo ejecutivo e inteligencia emocional en la escala politómica ordinal (nunca) (casi nunca),(a veces) (casi siempre) (siempre), que brindó información acerca del liderazgo ejecutivo e inteligencia emocional en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: La Inteligencia emocional se relacionan significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho - 2016

Palabras clave: Inteligencia emocional y Resistencia al cambio

Abstract

The present research had as general objective to determine in what way there is a relation between the emotional intelligence and the resistance to the change in the Educational Institution Nicholas Copernicus, the population is of 80 teachers in whom the variables have been used: executive leadership and emotional intelligence

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of comparative level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instrument: executive Leadership questionnaire and emotional intelligence questionnaire The ordinal (never) ordinal (never) (often) (always) (always) scale, which provided information about executive leadership and emotional intelligence in its various dimensions, the results of which are presented graphically and verbatim.

The research concludes that there is significant evidence to affirm that: Emotional Intelligence are significantly and negatively related to resistance to change in teachers of the Educational Institution Nicolas Copernicus of the district of San Juan de Lurigancho - 2016

Key words: Emotional intelligence and Resistance to change

I. Introducción

1.1 Antecedentes Internacionales

Pereira (2014) en su tesis “Nivel de Inteligencia Emocional y su influencia en el desempeño laboral”, estudio realizado al personal de la empresa Servipuertas S.A. de la ciudad de Quetzaltenango, tiene como objetivo general Establecer la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Servipuertas S.A. de la ciudad de Quetzaltenango. El objetivo principal del presente estudio es establecer la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Servipuertas S.A. de la ciudad de Quetzaltenango, el tipo de investigación que se aplico es un diseño de investigación descriptiva. En los resultados obtenidos en la presente investigación, se pudo determinar que los niveles de inteligencia emocional no influyen en el desempeño laboral, ya que ambas variables no tienen una relación significativa.

El presente estudio nos confirma que no existe relación entre la inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral, que esta no está directamente relacionada con la otra variables que son independientes una de la otra

Arenas (2013) en su tesis de maestría “Resistencia al cambio y aprendizaje organizacional innovador en instituciones educativas”, Venezuela, el objetivo es establecer la relación de la resistencia al cambio y el aprendizaje Organizacional innovador en los liceos del Municipio escolar San Francisco 3 del estado de Zulia, como también el otro objetivo es Generar acciones gerenciales que permitan a los directivos reducir la resistencia al cambio para así lograr aprendizajes organizacionales en los liceos del Municipio Escolar San Francisco 3 del estado de Zulia., el tipo de investigación es descriptiva y correlacional. En sus conclusiones manifiesta que el tipo predominante de resistencia al cambio es la resistencia sociológica siendo relevante la influencia de los intereses individuales y grupales de los empleados dentro de las organizaciones, así como también los valores que comparte el colectivo. La resistencia lógica no es la que prevalece, pero es conveniente considerar en ella el cuestionamiento de los cambios, siendo este un factor que afecta la aceptación de los cambios en la organizaciones, En la relación

da la resistencia psicológica, es necesario tomar en cuenta el factor temor a lo desconocido, el cual juega un papel importante ante la admisión del innovador dentro de las instituciones educativas. Como resultados el autor dice que para reducir la resistencia sociológica es importante poner en práctica una comunicación más amplia con los empleados de las instituciones educativas para ayudarles a ver la lógica del cambio y de esta forma evitar la mala información o la comunicación deficiente.

Buitrago (2012) en sus tesis doctoral “Contexto Escolar e Inteligencia Emocional en Instituciones Educativas Publicas del ámbito rural y Urbano del departamento de Boyaca – Colombia”, el objetivo de la presente investigación es describir la situación educativa en la Instituciones públicas y rurales, departamento de Boyaca (Colombia) mediante el análisis de los contextos escolares y la inteligencia emocional de los estudiantes de 4º y 5º grado de básica primaria. El tipo de Investigación es aleatoria por conglomeración, su población es de tipo censal en solo tres provincias de Boyaca, teniendo de muestreo a 434 docentes y 1451 alumnos pertenecientes al nivel primario y secundario. Los resultados que manifiesta esta investigación es la relación positiva entre la zona y los niveles interpersonales, así como las relaciones negativas se encuentran entre los niveles interpersonales y el nivel de manejo del estrés.

Entre las conclusiones se tiene al primer objetivo, establece la formación cualificación, experiencia y situación laboral de los docentes orientan las acciones educativas de las sedes rurales en las tres provincias integradas en el estudio, se encuentra la formación del profesorado es adecuada dado que la mayoría de ellos cuentan con título profesional en algunas de las áreas de educación. De igual manera, un número importante de docentes se ha preocupado de adquirir nuevas titulaciones tanto de profesionales como de postgrado.

Antecedentes Nacionales

Evans (2015) en su tesis doctoral “Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas”, tiene como objetivo es analizar la interacción entre la inteligencia emocional y estilos de liderazgos en los

directivos de instituciones educativas peruanas en el distrito de San Juan de Lurigancho, en la región Lima. El tipo de investigación se ha realizado cuantitativa y cualitativamente, entre los resultados se ha comprobado que existen interacciones positivas y significativas entre las dos variables. Como conclusión manifiesta que los directivos no ejercen liderazgo transformacional y su nivel de inteligencia emocional es bien inadecuada para las responsabilidades que se les exige.

El trabajo analiza la problemática que ocurre en los centros educativos, y los profesores como actores directos estamos siempre integrando el momento de cambios que se efectúan, ante los directivos educativos, somos las unidades que ejercen la función de cumplir las órdenes o directivas aunque estas directivas sean mal orientadas o no bien esclarecidas pero somos de todas maneras coparticipes en los resultados de los directivos educativos.

Vizcardo (2015) en su tesis titulada “Inteligencia emocional y alteraciones del comportamiento en alumnos de 11 a 13 años de Arequipa, “tiene como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y alteraciones del comportamiento en la escuela en los alumnos de 11 a 13 años en una escuela de Arequipa. El tipo de investigación es de tipo correlacional su población estudiada fue de 159 alumnos. En conclusión los resultados de este estudio se hallaron relación inversa significativa en tres de las cinco escalas del inventario de inteligencia emocional ICE de Bar On, dando como respuesta al objetivo general planteado, el cual buscaba establecer la relación entre las variables inteligencia emocional y alteraciones del comportamiento, el cual dio como resultado una relación inversa entre ambas variables, hallando que a mayor nivel de inteligencia emocional, menos alteraciones del comportamiento se presentan entre los sujetos, tanto en la escuela como en su entorno.

Guerrero (2014), su tesis de título “Clima social familiar, inteligencia emocional y rendimiento académico de los alumnos de quinto de secundaria de las instituciones educativas públicas de ventanilla”, tiene como objetivo determinar la relación entre clima social familiar, inteligencia emocional y el rendimiento

académico en alumnos de quinto año de secundaria de Ventanilla”. El tipo de investigación es descriptiva correlacional y el diseño fue el no experimental transversal, los resultados de la investigación mostraron que las variables inteligencia emocional, clima social familiar y comunicación constituyen un único factor. En conclusión el rendimiento académico está relacionado con la capacidad que tienen los estudiantes para valorar en su verdadera dimensión las demandas educativas y proponer estrategias para enfrentarlas sin desmoronarse durante su aplicación y su capacidad para adaptarse a nuevas demandas educativas

En el presente trabajo se pone de manifiesto conclusiones y observaciones muy importantes para una apreciación y un punto de vista muy equilibrado acerca de las variables utilizadas, se puede notar que hay interacciones significativas y positivas entre las variables pero no demuestra que se ejerza un liderazgo transformacional de los directores y además su inteligencia emocional es muy inadecuada para ejercer los cambios

Manrique (2012), realizó el trabajo de investigación para obtener el grado de Magister en Educación con la tesis “Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico en estudiantes del V ciclo primaria de una institución Educativa de Ventanilla – Callao”. El objetivo de la investigación es establecer si existe relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en el área de matemática y comunicación en estudiantes de V ciclo del nivel primario en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao. El tipo de investigación es cuantitativo, es no experimental descriptivo-correlacional. La población es censal siendo 145 estudiantes. En los resultados de la presente investigación concluye que existe una relación débil entre la inteligencia emocional total y rendimiento académico de las áreas de matemática y comunicación, en estudiantes del V Ciclo del nivel primaria en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao.

En sus conclusiones menciona que existe relación débil entre la inteligencia emocional total y rendimiento académico de las áreas de matemática y comunicación en estudiantes del V ciclo del nivel primario en una institución educativa del distrito de ventanilla Callao.

En esta investigación nos presenta un colegio donde la inteligencia emocional del estudiante no va enlazada con su rendimiento escolar el cual si debería darse para mejorar la calidad del rendimiento escolar para lo cual se debería diseñar y aplicar estrategias orientadas a mejorar el rendimiento escolar

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Bases Teóricas de la variable Inteligencia Emocional

Definición de Inteligencia Emocional

Chiavenato (2015) mencionó los estudios de Goleman sobre: “La inteligencia emocional destacan que la energía emocional (entendida como voluntad, lealtad, compromiso y responsabilidad), también llamada contenido humano efectivo, resulta esencial para la eficacia y la productividad.” (p.342)

Chiavenato (2015) dice: “La inteligencia emocional, basada en una personalidad capaz de analizarse, con gran sensibilidad para entender las situaciones y la habilidad para adaptarse a las circunstancias.” (344)

D’Alessio (2010) cita a Mayer y Salovey (1993 p.433) donde sugirieron: “La inteligencia emocional es un tipo de inteligencia social que involucra la habilidad de monitorear las emociones propias y las de otros, distinguirlas entre ellas y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones de uno” (p.181).

D’Alessio (2010) dice que: La inteligencia emocional es una gran contribución al manejo gerencial con el pensamiento crítico y los estilos de liderazgo es crucial. El pensamiento crítico, la inteligencia emocional, la ética, el razonamiento moral, el liderazgo y la estrategia, constituyen los atributos para ver la gestión con una perspectiva sistemática de esta y del proceso de toma de decisiones. (p.191)

Grewal y Salovey 2006, la expresión inteligencia emocional fue introducida al campo de la psicología por primera vez en 1990 por Peter Salovey y Jhon Mayers, y fue definida como: “la capacidad para percibir los sentimientos propios y los de los demás, distinguir entre ellos y servirse de esa información para guiar el pensamiento y la conducta de uno mismo”. (p.13)

Lussiee y Achua (2010) define que: “una derivación del IQ es el CE (coeficiente emocional: CE o inteligencia emocional: IE) La IE es la capacidad para trabajar bien con las personas, y es esencial para las relaciones fructíferas. La IE incrementa el desempeño en el empleo, ya que puede superar al IQ cuando se trata de logros personales. Se ha programado que la IE es la bala de plata. (p. 40)

Componentes de la Inteligencia Emocional

D’Alesio (2010) cita a Goleman (1998^a p. 95)), donde menciona que “los cinco componentes de la inteligencia emocional en el trabajo de acuerdo a Goleman son:

Conciencia en si mismo (autoconciencia). La capacidad para reconocer y entender sus estados de ánimo, emociones, e instintos, así como sus efectos en otros. Distintivos: confianza en si mismo, autoevaluación realista y sentido del humor autocrítico.

Autodominio: La capacidad para controlar o re direccionar impulsos negativos y estados de ánimo. Propensión a suspender el juicio para pensar antes de actuar. Distintivos: honradez e integridad, conformidad con la ambigüedad y apertura al cambio

Motivación: Pasión para trabajar por razones que van más allá del dinero o estatus. Propensión a lograr metas con energía y persistencia. Distintivo: fuerte impulso hacia el logro, optimismo aun frente al fracaso y compromiso organizacional.

Empatía. Capacidad para entender la apariencia emocional de las personas. Habilidad para tratar a las personas de acuerdo a sus

reacciones emocionales. Distintivos: capacidad para crear y retener el talento, sensibilidad intercultural y servicio a clientes y consumidores.

Habilidades sociales. Destreza en manejar las relaciones y construir redes de trabajo. Capacidad para encontrar espacio común y crear relación/compenetración. Distintivos: efectividad en liderar el cambio, persuasión y capacidad para construir y liderar equipos (p.182-183)

D'Alessio (2010) cita a Mayer y Salovey (1993) donde menciona que "La inteligencia emocional es un tipo de inteligencia social que involucra la habilidad de monitorear las emociones propias y la de otros, distinguirlas entre ellas, y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones de uno" (p.181).

La inteligencia emocional en las organizaciones

D'Alessio (2010) cita a Dulewicz y Higgs (2003) donde dice que "estudiaron la necesidad de la inteligencia emocional en las organizaciones. Los autores usaron siete elementos principales de la inteligencia emocional conciencia de si mismo (autoconciencia), capacidad de recuperación emocional (resiliencia), motivación, sensibilidad, influencia, intuición y escrupulosidad" (p.185)

D'Alessio (2010, p. 186) cita a Bayatzis y Mckee (2002) menciona que mientras más alto uno avance en una organización, la inteligencia emocional se vuelve más importante.

Nos menciona que cuando las personas tienen más alto nivel de inteligencia emocional, la empresa podrá contar con un alto nivel de la organización.

Dimensiones de la Inteligencia Emocional

Dimensión 1: La Conciencia de uno mismo

Chiavenato (2015) define como: "Es la base de todos los demás elementos. Significa estar consciente de los propios sentimientos para interactuar eficazmente

con los demás y apreciar emociones ajenas. El líder sabe controlar sus emociones de manera sana y madura. (p. 189)

Goleman (2015) manifiesta “el conocimiento de uno mismo es el primer componente de la inteligencia emocional,. Conocerse a uno mismo significa tener un profundo conocimiento de las emociones propias, de sus puntos fuertes, sus debilidades, sus necesidades y sus impulsos”. (p.9)

Esta dimensión es muy importante porque debemos de conocernos uno mismo, nuestras emociones, debilidades, necesidades e impulsos, de tener la capacidad de conocer nuestros sentimientos en el mismo momento que aparece. Porque cuando nosotros conocemos nuestros propios sentimientos podemos dirigir mejor nuestras vidas ya que se tiene un conocimiento seguro de cuáles nuestros sus sentimientos reales.

Las personas e inteligencia emocional

Goleman (2015) menciona que: “Las personas con un intenso conocimiento de sí mismas no son ni demasiado críticas ni exageradamente optimistas. Al contrario, son honestas consigo misma y con otros. Las personas con un alto grado de conocimiento de sí mismas reconocen como sus sentimientos les afectan a ellas y a otras personas, y también como afectan a su rendimiento en el trabajo.” (p.9)

Comprensión del estado de ánimo

Zaccagnini (2013) no dice: “Comprender un estado emocional exige identificar qué es lo que nos produce (percepción), cómo lo valoramos (interpretación), cómo vamos a responder a esa situación (decisión) y finalmente anticipar las consecuencias de lo que vamos a hacer. (Acción)(p. 103)

Dimensión 2: Administrar sus emociones

Chiavenato (2015) precisa "la administración de las emociones significa que el líder debe saber manejar el miedo, la ansiedad, la preocupación, la rabia y la tristeza sin perjudicar sus relaciones con los demás y sin herir susceptibilidades. El líder sabe escoger los medios más adecuados para expresar o liberar sus emociones.(189)

Zaccagnini (2013) menciona: la administración de nuestras emociones "consiste en desarrollar habilidades de regulación de los primeros estados emocionales. En su funcionamiento más básico estas estrategias nos permiten alcanzar un saludable autocontrol emocional.

El administrar mis emociones, en esta dimensión debemos de conocer el miedo, pánico, el temor para poder controlar o guiar a los demás, si no sabemos controlarnos no sabremos controlar a los demás.

La regulación de nuestra emociones

Pacheco y Fernández (2011) dice "una de las habilidades más intrincadas de dominar es la regulación de nuestros estados emocionales. Supone la habilidad para manejar nuestra propia reacción emocional ante situaciones intensas, ya sean positivas o negativas (p.158)

Dimensión 3: Motivación Personal

Chiavenato (2015) manifiesta que: "Es la capacidad de ser optimista a pesar de los obstáculos y las dificultades. Esa habilidad es crucial para buscar objetivos de largo plazo." (p.189)

Goleman (2015) menciona a "la motivación: una variedad de autocontrol que nos permite movilizar nuestras emociones positivas para encaminarnos hacia nuestras metas. Los líderes motivados buscan la forma de conseguir objetivos que superen las expectativas (tanto las suyas como las demás).Aquí la palabra clave es conseguir, Mucha gente está motivada por factores externos, tales como un gran

suelo o el status que proporciona la posesión de un título llamativo o el formar parte de la empresa con prestigio. (...)” (p.14)

Zaccagnini (2013) dice: “Tal como hemos visto las habilidades de regulación emocional nos permiten, en primer lugar desarrollar un saludable autocontrol emocional. Pero aún se puede ir más lejos. Desde la perspectiva de la IE el objetivo final en el manejo de las propias emociones consiste en lograr la automotivación” (p.113)

Las personas y la motivación personal

Goleman (2015) dice que: “Resulta interesante que las personas con un alto nivel de motivación mantienen el optimismo incluso cuando los resultados están en su contra. En estos casos, el autocontrol se combina con la motivación interna para superar la frustración y la depresión provocadas por un revés o por un fracaso.” (p.15)

Dimensión 4: La Empatía

Chiavenato (2015) menciona como “la capacidad de colocarse en el lugar de otros, de comprender sus problemas y de saber reconocer y entender los sentimientos ajenos. (p.189)

Goleman (2015) nos dice que La empatía significa más bien tener en profunda consideración tanto los sentimientos de los empleados como otros factores durante el proceso de tomar decisiones inteligentes.(...) La empatía es particularmente importante hoy en día como componente del liderazgo y lo es por lo menos de tres razones: el creciente uso de equipos, el veloz ritmo de la globalización y la imperiosa necesidad de mantener el talento. (...) Los líderes siempre han necesitado empatía para desarrollar y retener a los buenos empleados, pero en la actualidad la necesidad de hacerlo es aún mayor. Cuando los buenos empleados dejan la empresa, se llevan consigo sus conocimientos. Ahí es cuando entra en juego la importancia de ser un buen entrenador y un buen mentor. (p.15)

Pacheco y Fernández (2011) mencionó que: La empatía es una habilidad muy ligada a la percepción emocional interpersonal. Si nuestro propósito reside en comprender los sentimientos de los demás, entonces debemos por empezar a comprendernos a nosotros mismos. (...) Cuanto mejor reconozcamos e identifiquemos nuestros propios sentimientos muchas más facilidades tendremos para conectar con los del prójimo. Empatizar consiste simplemente en ponernos emocionalmente en el lugar del otro y ser consciente de sus sentimientos, sus causas y sus implicancias personales. (p. 156)

Dimensión 5: Habilidades Sociales

Chiavenato (2015) mencionó como son las capacidades de conectarse con los demás, construir relaciones constructivas, manejar desacuerdos, resolver conflictos e influir en otros con el objeto de alcanzar propósitos comunes. La capacidad para actuar con otros es crucial en las organizaciones modernas basadas en equipos y es fundamental en los puestos de liderazgo. (p.189)

Goleman (2015) definió: “la habilidad social es la culminación de las otras dimensiones de la inteligencia emocional. La agente tiende a ser muy efectiva en el manejo de las relaciones cuando puede comprender y controlar sus propias emociones y puede empatizar con los sentimientos de los demás. (p.18)

Goleman (2015) mencionó: la habilidad social consiste más bien en la simpatía con un propósito; movilizar a la gente en la dirección que deseas, tanto si es el acuerdo sobre una nueva estrategia de marketing como el entusiasmo por un producto nuevo. (p.18)

1.2.2 Bases teóricas de la variable 2: Resistencia al Cambio

Definición de Resistencia al cambio

Chiavenato (2015) define resistencia al cambio como: “Las personas enfrentan el cambio de diferentes maneras. Pueden reaccionar de manera positiva, con una postura simple aceptación, movidas por los argumentos de la organización, o

asumir una actitud proactiva, es decir, no solo aceptan el cambio, sino que toman la iniciativa para que ocurra, Por otra parte, las personas pueden reaccionar en forma negativa ante los cambios en la organización pueden cambiar simplemente porque se ven obligadas o coaccionadas a hacerlos o adaptarse mediante un comportamiento rutinario, sin embargo también pueden responder en forma negativa, con una actitud defensiva que busca mantener el statu quo, o incluso tratar de obstruir de manera velada o abierta cualquier intento de cambio ” (p. 424)

Sánchez, (2014) menciona que: “A nivel individual, los factores de resistencia al cambio pueden ser cognitivos, emocionales, motivacionales y conductuales” (p. 290)

Gross (2013) definió como: “La resistencia al cambio proviene del miedo a lo desconocido por la expectativa de la pérdida de los beneficios actuales. El aspecto visible de la resistencia al cambio de una persona es como ella percibe el cambio. El trasfondo es la duda sobre la capacidad de esa persona para enfrentar el cambio que se avecina. En términos prácticos, administrar el cambio significa administrar el miedo de las personas como se sabe el cambio es un proceso natural que viven todas las organizaciones. La teoría General de Sistemas dice que todos los sistemas abiertos necesitan estar constantemente cambiando para derrotar a la entropía y poder seguir funcionando de forma efectiva. Sin embargo, demasiado a menudo la reacción de las personas es irracional e impredecible” (p. 34)

Pucheu (2013) se refirió a: “Las cosas cambian cuando alguien cambia y el primero que tiene que cambiar es el que busca impulsar el cambio” (p. 54).

Newstron (2007) menciona que: “Algunos cambios se originan dentro de las organizaciones, pero muchos provienen del ambiente externo” (p.333)

Kinicki y Kreitner (2003) definió como: “Una respuesta emocional y de comportamiento a amenazas reales o percibidas respecto de una ruina de

trabajo establecida” (P.412). Se puede inferir entonces, que la resistencia al cambio corresponde a actitudes que muestran los empleados acerca de innovaciones que suelen presentarse en las organizaciones.

La resistencia al cambio es una reacción normal del organismo humano. El organismo y por tanto la persona, a no ser que esto sea muy incómodo o amenazador, busca evitar tensiones innecesarias, mantener un nivel confortable de estimulación emocional o psíquica, es decir, asegurar y restablecer un equilibrio.

La dificultad de mover a los colaboradores de la zona de confort al cambio

Hemmi (2013) menciona que: “Lo que falta es salir de la zona de confort con un propósito llamado sueño e ir por el” (p. 20). La cita indica que las empresas se desarrollan si cuentan con personas motivadas, con sueños, visión y metas. El desapegarse del conformismo y arriesgarse a cambiar es una sensación gratificante, el cambio se obtiene al salir de la zona de confort con fuerza de voluntad.

Subirana y Cooperrid (2013) define como: “las personas que se desafían continuamente para salir de su zona de confort, adquieren nuevos conocimientos y experimentan con nuevas formas para trabajar” (p. 267)

Cajina (2013) menciona que: “Pero no estamos solos en nuestra zona de confort. En ella también se encierran los metros cuadrados de nuestro hogar, nuestro coche, nuestro lugar de trabajo, nuestras relaciones y nuestros ocios, que nos aíslan prácticamente de todas las otras posibilidades, forzándonos a adoptar las mismas decisiones, las mismas actuaciones, las mismas rutinas heredadas de nuestro entorno, sin juicio ni debate y repitiéndolas por mero hábito durante vidas enteras” (p. 15)

Jerarquía de la resistencia al cambio

Benoit (2009) definió como: “Los retos que implica el cambio dependen considerablemente de su profundidad y modo de imposición” (p. 174)

Se debe mencionar que para vencer la resistencia al cambio hay que superar cierta jerarquía de obstáculos, el afrontamiento a estos depende de la persona expuesta al cambio y la urgencia para implementar este cambio.

La innovación como complemento del cambio en las empresas

Martínez (2012) menciona que “Una innovación no se traduce únicamente en nuevos productos, procesos o servicios sino que se traduce también en equipos de trabajo comprometidos, voluntad empresarial que asume riesgos, gestión de posibles problemas, satisfacción de necesidades, etc.” (p. 20)

Sempere y Toledo (2008) indicaron que: “Este tipo de innovación, que requiere un esfuerzo empresarial por proporcionarla y avivarla en la organización, no es tampoco un hecho aislado, sino que es un proceso que resulta de una actitud empresarial. La innovación es una estrategia, una decisión que hay que sostener en el tiempo implicado a toda organización. A estos efectos lo mas importantes para que las empresas sean innovadoras es mejorar nuestra cultura empresarial y divulgar un concepto de innovación asequible y con sentido para las empresas” (p.73)

Las organizaciones y los cambios acelerados

Monroy (2012) menciona que: “Los cambios acelerados que viven las organizaciones llevan a las áreas gestoras e industriales a estabilizar la actividad organizacional mediante diversos instrumentos o herramientas de gestión.” (p. 156)

Comunicación clara y efectiva y la relación a la resistencia de cambio

Bernardez (20089) menciona que : “ Cuando en la organización la idea de cambio es recibida con escepticismo, esto se debe con frecuencia a previas experiencias de cambios episodios, generalmente introducidos por la adopción de soluciones parciales que fracasan en lograr resultados estables e incluso disminuyen el desempeño organizacional al dispersarse el esfuerzo y recargar a los más competentes” (p. 527)

La administración como función clave del cambio

Newstron (2007) manifestó que: “La administración desempeña una función clave en el inicio y la implementación exitosa del cambio. Un plan general debe abordar aspectos relacionados con el comportamiento, como la dificultad de los empleados para abandonar los métodos antiguos, las incertidumbres inherentes al cambio que causan temor en los trabajadores y la necesidad de crear una organización que reciba bien el cambio”. (p.333). Se puede decir que algunos gerentes o administradores ignoran en ocasiones detalles importantes y no desarrollan una estrategia maestra para el cambio planeado, llevando por ende a que no haya una compenetración estrecha del gerente y sus trabajadores, frenando así los procesos para lograr de manera exitosa el cambio.

Resistencias al uso de nueva tecnología

Alcala (2011) menciona que: “los grandes avances tecnológicos de los últimos tiempos han revolucionado los procesos industriales aumentando considerablemente la capacidad de producción de las empresas” (p.287)

Dimensiones de la Resistencia al Cambio

Dimensión 1: Aspecto lógico

Chiavenato (2015) menciona que: “La resistencia lógica se deriva del tiempo y el esfuerzo requeridos para que una persona se adapte al cambio y a los nuevos deberes y tareas que debe aprender. Estos son los costos reales que se imponen a las personas. Cuando las personas piensan que el cambio les favorecerá a la larga estarán dispuestas a pagar la inversión a corto plazo” (p.424).

Arbaiza (2010) cita a Davis (1981) donde define :“Se refiere al tiempo y esfuerzo del empleado para que se adapte al cambio, así como a las nuevas funciones que se deben aprender. Por ejemplo: el deseo de no querer perder lo que se ha conseguido” (p. 392)

Dimensión 2: Aspecto psicológico

Chiavenato (2015) define como: “Son las actitudes y sentimientos de resistencia hacia el cambio. Las personas pueden temer lo desconocido, desconfiar del liderazgo del gerente o percibir que su empleo está en riesgo. Aun cuando la organización piense que estos temores son infundados, debe reconocer que existen. (p. 424)

Arbaiza (2010) cita a Davis (1981) donde menciona que: “se refiere a las actitudes y sentimiento hacia el cambio. Por ejemplo miedo a lo desconocido” (p.392)

Dimensión 3: Aspecto sociológico

Chiavenato (2015) menciona que:

“La resistencia sociológica es “lógica” desde la perspectiva de los intereses de grupo y de valores. Estos últimos son fuerzas poderosas que deben ser

tomadas en cuenta. Algunas alianzas políticas, posturas sindicales encontradas y valores de diferentes comunidades pueden afectar el comportamiento de las personas ante los cambios. En este caso las personas pueden preguntarse si el cambio es congruente con sus valores sociales o si deben mantener es espíritu de equipo.(p.424)

Arbaiza (2010) cita a Davis (1981) donde manifiesta: “aluden a los intereses de grupo. Por ejemplo alianzas políticas, sindicatos, etc.” (p.392)

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación Teórica

La presente investigación es importante pues nos permitirá encontrar la relación entre las variables inteligencia emocional y resistencia al cambio, en las cuales se profundizan los conceptos de cada una con sus respectivas dimensiones.

En la variable inteligencia emocional, se estudiarán cinco dimensiones que ayudarán a desarrollar la presente investigación.

Chiavenato (2015) menciona los estudios de Goleman sobre: “La inteligencia emocional destacan que la energía emocional (entendida como voluntad, lealtad, compromiso y responsabilidad), también llamada contenido humano efectivo, resulta esencial para la eficacia y la productividad. (p.342)

Chiavenato (2015) define resistencia al cambio como: “Las personas enfrentan el cambio de diferentes maneras. Pueden reaccionar de manera positiva, con una postura simple aceptación, movidas por los argumentos de la organización, o asumir una actitud proactiva, es decir, no solo aceptan el cambio, sino que toman la iniciativa para que ocurra, Por otra parte, las personas pueden reaccionar en forma negativa ante los cambios en la organización pueden cambiar simplemente porque se ven obligadas o coaccionadas a hacerlos o adaptarse mediante un comportamiento rutinario, sin embargo también pueden responder en forma negativa, con una actitud

defensiva que busca mantener el statu quo, o incluso tratar de obstruir de manera velada o abierta cualquier intento de cambio ” (p. 424) .

La presente investigación es importante pues nos permitirá encontrar la relación entre las variables: Inteligencia Emocional y resistencia al cambio , en las cuales se profundizan los conceptos de cada una con sus respectivas dimensiones. Al realizar este estudio, encontraremos las características principales que deben poseer las escuelas para que sean consideradas eficaces y que deben estar presentes sobre todo en el director.

1.3.2. Justificación práctica

Toda institución educativa desea lograr un desarrollo que la ubique entre las mejores de su categoría, ir adquiriendo las características principales para poder ser considerada como una escuela eficaz. Empezando por el personal docente y trabajador, que es el motor para toda empresa.

En la Instituciones Educativas “Nicolás Copérnico” se ha observado en los docentes varias carencias, entre ellas la puntualidad en general (en el horario de entrada, en la entrega de documentos, en la asistencia a reuniones, etc.) y el desempeño de sus funciones (errores en el contenido de los documentos, en el desarrollo de las clases, etc.). Este comportamiento incide en la institución en forma negativa ya que deteriora su imagen ante los alumnos, los padres de familia, los organismos de control del Ministerio de Educación y de los propios trabajadores.

Creemos que esta forma de actuar, se debe a un descontento en el personal debido a una mala distribución de los puestos de trabajo y otras consideraciones que se han pasado por alto y que es necesario saber exactamente para buscar una solución conjunta.

Esta situación amerita una investigación, un estudio que nos relacione con la inteligencia emocional y la resistencia a un cambio que es el tema del presente trabajo.

1.3.3 Justificación metodológica

Con el fin de contribuir al logro de una inteligencia emocional, se inició la presente investigación utilizando la metodología de trabajo más apropiada. Con un enfoque cuantitativo y por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, utilizamos la técnica de la Encuesta. Carrasco (2013) nos dice:

La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene. Puntualmente la encuesta puede definirse como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo. (p.314)

Al respecto se utilizó el instrumento cuestionario y para probar la hipótesis se emplearon tratamientos estadísticos. El diseño de la investigación es no experimental de tipo transeccional correlacional, que permitirá medir el grado de relación que existe entre las variables liderazgo ejecutivo e inteligencia emocional.

Hernández. (2010) nos refiere: “El diseño no experimental, de corte transeccional, se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p.149).

Los resultados de la investigación nos permitirán encontrar el grado de relación que existe entre las dos variables y así realizar los ajustes necesarios para lograr un mejor liderazgo.

1.3.4 Justificación legal

Constitución Política del Perú Art.194

Decreto Ley N°25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación sus modificatorias

Ley de Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444.

Ley General de Educación Ley 28044.

Ley de la Reforma Magisterial Ley N°29944

1.4 Problema

Realidad Problemática

A nivel mundial las instituciones educativas en muchos casos se oponen al cambio por no tener un director que ejerza a plenitud su función y esto con lleva que no llegan a lograr sus objetivos los docentes con respecto a la educación. . Rojas y Gaspar (2006) sostiene al respecto:

“Los directores y directoras de los centros escolares son los encargados de la organización y gestión de la enseñanza y las condiciones de los aprendizajes. Ambas tareas deben realizarse de manera óptima si se espera un mejoramiento en la calidad de la educación. Por eso, su labor se debe abocar una coordinación de acciones impecable y la creación de climas de confianza y motivación” (p.150)

Lo que respecta a la sociedad peruana se tiene que manifestar que nuestra educación no alcanza la calidad educativa esperada, porque tenemos otros factores como el desempeño docente, la gestión institucional etc. Crean un clima institucional deteriorado por falta de un cambio en los docentes, el cual no permite que el director logre sus objetivos.

A nivel región a parte que se presentan factores climatológicos también están el factor humano que no lograr desarrollarse como profesional porque se encuentran con muchos obstáculos en el camino que no le permiten llegar al alumno con calidad como él quisiera.

En el departamento de Lima es más notorio este problema porque estando en la capital el problema se agudiza cuando una institución no tiene un director que conozca la inteligencia emocional de sus docentes y trate de hacer un cambio

institucional para mejorar el centro educativo y se encuentra con la reacción típica de algunos docentes que se resisten al cambio.

Por lo cual la presente investigación tiene como finalidad analizar la inteligencia emocional del director con respecto a la inteligencia emocional de los docentes.

Formulación del Problema

¿Qué relación existe entre Inteligencia emocional del director y resistencia al cambio en docentes de la I.E. Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho?

Problema específico:

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la dimensión de la conciencia de uno mismo del director y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la dimensión de administrar sus emociones del director y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la dimensión de la motivación personal del director y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la dimensión de empatía del director y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?

Problema específico 5

¿Qué relación existe entre la dimensión de las habilidades sociales del director y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Inteligencia emocional del director se relaciona significativamente con la resistencia al cambio en docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho

Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

La dimensión de la conciencia de uno mismo como se relaciona con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho

Hipótesis específica 2

La dimensión de Administrar sus emociones como se relaciona con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho

Hipótesis específica 3

La dimensión de la motivación personal como se relaciona con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho

Hipótesis específica 4

La dimensión de la empatía como se relaciona con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho

Hipótesis específica 5

La dimensión de las habilidades sociales como se relaciona con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho

1.6 Objetivos**1.6.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional del director con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho

1.6.2 Objetivo Especifico**Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la dimensión de la conciencia de uno mismo y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la dimensión de administrar sus emociones y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión de la motivación personal y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión de la empatía y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre la dimensión de las habilidades sociales y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho

II. Marco Metodológico

2.1. Variables de investigación

En nuestra investigación tenemos dos variables que son: inteligencia emocional y la resistencia al cambio, donde daremos una definición conceptual de cada una de las variables y presentaremos sus tablas de Operacionalización.

Variable 1: Inteligencia Emocional

Definición Conceptual:

Chiavenato (2015) menciona los estudios de Goleman sobre: “La inteligencia emocional destacan que la energía emocional (entendida como voluntad, lealtad, compromiso y responsabilidad), también llamada contenido humano efectivo, resulta esencial para la eficacia y la productividad. (p.342)

Variable 2: Resistencia al cambio

Definición de Resistencia al cambio

Chiavenato (2015) define resistencia al cambio como: “Las personas enfrentan el cambio de diferentes maneras. Pueden reaccionar de manera positiva, con una postura simple aceptación, movidas por los argumentos de la organización, o asumir una actitud proactiva, es decir, no solo aceptan el cambio, sino que toman la iniciativa para que ocurra, Por otra parte, las personas pueden reaccionar en forma negativa ante los cambios en la organización pueden cambiar simplemente porque se ven obligadas o coaccionadas a hacerlos o adaptarse mediante un comportamiento rutinario, sin embargo también pueden responder en forma negativa, con una actitud defensiva que busca mantener el statu que, o incluso tratar de obstruir de manera velada o abierta cualquier intento de cambio ” (p. 424)

2.2. Operacionalización de variables

Vamos a especificar los procedimientos necesarios para la identificación de las variables.

Inteligencia emocional y resistencia al cambio, señalaremos sus dimensiones y sus indicadores e índices

Carrasco (2013) al respecto cita lo siguiente:

Es aquella que permite observar y medir la manifestación empírica de las variables, es la definición por desagregación o descomposición de las variables en sus referentes empíricos, mediante un proceso de deducción, es decir, de lo más general a lo más específico. (p.220)

Tabla 1

Operacionalización de la variable Inteligencia Emocional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
La conciencia de uno mismo	Conocer sus emociones	1-12	Rara vez o nunca
Administrar sus emociones	Control de emociones con su alrededor	13-25	Poca veces A veces
Motivación Personal	Capacidad de ser optimista	26-38	Muchas veces
La empatía	Saber comprender problemas	39-51	Con mucha frecuencia
Habilidades sociales	Capacidad de conectarte con los demás	52-64	

Nota: adaptado de Alfredo Cosío (2016).

Tabla 2

Operacionalización de la variable Resistencia al cambio

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
	Interés personal		
Aspectos lógicos	Tiempo requerido	1-5	Nunca
	Costo económico		
Aspectos psicológicos	-Miedo a lo desconocido	6-10	Casi nunca
	-Poca tolerancia personal al cambio	11-15	Algunas veces
	-Antipatía por el agente de cambio		
Aspectos sociológicos			Casi siempre
	-Alianzas políticas		
	-Valores sociales opuestos		
			Siempre

qNota: adaptado de Alfredo Cosio (2016).

2.3. Metodología

La investigación tendrá un enfoque cuantitativo, porque se utilizará instrumentos de recolección de datos, así mismo se procesará para obtener los resultados estadísticos y las conclusiones del estudio. se utilizó dos cuestionarios (Liderazgo y Gestión del talento humano) con la finalidad de obtener una relación entre ellas

Hernández (2010), indica que el punto de vista cuantitativo “usa la recolección de datos para comprobar suposiciones, con base en la medida numérica y el análisis estadístico, para implantar patrones de comportamiento y comprobar teorías”. (p. 4).

2.4. Tipo de estudio

Investigación Aplicada

Carrasco Diaz S. (2013) al respecto cita lo siguiente:

Esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad.

Enfoque cuantitativo

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo. El enfoque cuantitativo es un conjunto de procesos secuencial y probatorio, se revisa la literatura y se construye un marco teórico, se determinan variables y se establecen hipótesis. Se miden las variables y se analizan las mediciones obtenidas con un método estadístico para establecer conclusiones.

Epiquién y Diestra (2013) nos refirió al respecto:

Se caracteriza por la recolección de datos y el análisis correspondiente para probar la hipótesis utilizando la medición numérica (cantidad), es decir la utilización de la estadística para probar la exactitud del comportamiento de la población en investigación. En este enfoque se nos tiene que registrar estrictamente a un esquema establecido. (p.31).

Nivel correlacional

Nuestro nivel es correlacional, vamos a asociar variables y nos registremos por un patrón predecible para una determinada población.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos refirieron sobre el nivel correlacional:

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (...) Al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. (p.81).

2.5. Diseño

En la presente investigación el diseño es no experimental.

Diseño no experimental

Realizaremos un estudio sin la manipulación de variables y solo observaremos los fenómenos en su ambiente natural y luego los analizaremos.

Hernández et al. (2010) nos dice sobre la investigación no experimental cuantitativa:

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la

investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.(p. 149).

Formas Generales

Existen diversos criterios para definir una investigación no experimental: por su dimensión temporal o el número de momentos o puntos en el tiempo. Nosotros nos centraremos en determinar cuál es la relación entre dos variables en un momento.

Epiquien y Diestra (2013) refieren:

El criterio principal para clasificar a los diseños no experimentales es la dimensión tiempo; es decir teniendo en cuenta la duración de la investigación, en: diseños no experimentales transeccionales y diseños no experimentales longitudinales. Los transeccionales a su vez se dividen en exploratorios, descriptivos y correlacionales. (P.48).

Diseños Transeccionales correlacionales

En el diseño transeccional o transversal Se recolectan datos en un tiempo único y en un solo momento. Se describe y analiza la incidencia e interrelación en un momento dado.

Hernández. et.al. (2010) nos refirió al respecto: el diseño no experimental, de corte transeccional, se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (p.149).

Carrasco (2013) refirió sobre los diseños transeccionales correlacionales:

Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia. (p.73)

Para nuestro estudio, el nivel es correlacional siendo su esquema el siguiente:



M= Docentes de instituciones Educativas-Red N^a 02 de S. J.M. 2015.

X1= Liderazgo Ejecutivo.

O_i= Observaciones i=1,2,...

Y1= Inteligencia Emocional

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población de estudio correspondiente a la presente investigación, está conformada por todos los docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

Población año 2016: 80 Docentes.

2.6.2. Muestra

Para nuestra investigación no necesitaremos una muestra ya que es un estudio censal

Tamaño de la muestra:

El tamaño de la muestra es el número de docentes que trabajan en la institución.

2.6.3. Método de investigación

Respecto al método empleado, la presente investigación utilizó el hipotético deductivo. El cual permitió contrastar las hipótesis a través de un diseño estructurado.

Método científico

Al respecto Epiquién y Diestra (2013) nos dijo:

Todo método en donde intervienen las capacidades cognitivas, prácticas y conductuales para un desarrollo planificado, ordenado y sistemático, se convierte en científico, porque el dominio intelectual se va a reflejar a través de la acción y la actitud del investigador. De tal manera que el método científico es frondoso y la división en clases o en tipos depende de los criterios del epistemólogo. (p. 79).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio se hizo uso de la técnica de la Encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento cuestionario.

En base a la técnica definida se empleó el instrumento denominado cuestionario tipo escala con ítems a ser respondido de acuerdo a sus percepciones, dichos instrumentos se construyen en relación con los procedimientos de Operacionalización de las variables

El instrumento de medición del liderazgo ejecutivo fue aplicado a los sujetos de la muestra para medir el nivel de percepción y el otro instrumento de la inteligencia emocional fue aplicado a los mismos

2.7.1. Técnicas de encuestas

Siendo numerosas las técnicas de recolección de datos, para nuestra investigación se ha escogido la encuesta.

Epiquién y Diestra (2013) manifestaron que:

Se puede considerar a las técnicas de recolección de datos como el conjunto de reglas y normas de comportamiento que el investigador muestra para ponerse en contacto con el objeto de estudio y lograr

información que le interesa medir o cualificar. Las técnicas están en función del método de investigación adoptado durante la planificación. (p. 82).

La encuesta

Para nuestro caso se ha utilizado la encuesta como técnica de investigación social de recolección de datos, mediante preguntas formuladas indirectamente (cuestionario).

Carrasco (2013) nos dice:

La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene. Puntualmente la encuesta puede definirse como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo. (p.314).

2.7.2. Instrumentos

Los instrumentos de investigación cumplen un rol muy importante en la recogida de datos.

Epiquién y Diestra (2013) manifestaron al respecto:

En este proceso, el instrumento de medición o de recolección de datos tiene un papel central. Sin él, no hay observaciones clasificadas. La definición sugerida incluye dos consideraciones: La primera es desde el punto de vista empírico y se resume en que el centro de atención es la respuesta observable (sea una alternativa de respuesta marcada en un cuestionario, una conducta grabada vía observación o una respuesta dada a un entrevistador). La segunda es desde una perspectiva teórica y se refiere a que el interés se sitúa en el concepto

subyacente no observable que se representa por medio de la respuesta. (p.48).

El cuestionario

Como se encuestará a un gran número de personas y se realizará en forma indirecta, emplearemos el cuestionario.

Carrasco (2013) refirió:

El cuestionario es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas. Las preguntas estandarizadas se preparan con anticipación y previsión. Este instrumento contiene una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo. (p.318).

Ficha técnica para medir la variable: Inteligencia emocional

Nombre del Instrumento: cuestionario

Autor: Evans 2011

Año: 2016

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Esta encuesta evalúa las características del puesto de trabajo en la Institución.

Población: 80

Número de ítem: 64

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 15 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem la alternativa de acuerdo a lo que considere respecto a lo observado en el funcionamiento de la institución.

Escala: Likert

Rara vez (1)

Poca veces (2)

A veces (3)

Muchas veces (4)

Con mucha frecuencia (5)

Niveles y rango:

Niveles	Rango
Baja Prevalencia	47-110
Mediana Prevalencia	111-174
Alta Prevalencia	175-235

Ficha Técnica para medir la variable: Resistencia al Cambio

Nombre del Instrumento: cuestionario

Autor: .Cosio

Año: 2016

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Esta encuesta evalúa las características de eficacia de la organización Institucional.

Población: 80 personas.

Número de ítem: 15

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 15 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem la alternativa de acuerdo a lo que considere respecto a lo observado en el funcionamiento de su Institución Educativa.

Escala: Likert

Nunca (1)

Casi nunca (2)

Alguna veces (3)

Algunas veces (4)

Siempre (5)

Niveles y rango:

Niveles	Rango
Baja	64-149
Media	150-235
Alta	236-320

2.8. Métodos de análisis de datos

2.8.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos Cuestionarios, que presenta resultados favorables en el juicio de expertos (Anexo 3).

Tabla N°3

Validez de los instrumentos

Validador	Resultado
Dr. José Valdez Asto	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad**Coefficiente alfa de Cronbach**

Se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes.

Alfa es por tanto un coeficiente de correlación al cuadrado que, a grandes rasgos, mide la dad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen.

Su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80. Su fórmula estadística es la siguiente:

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

K: El número de ítems

Si²: Sumatoria de Varianzas de los Items

ST²: Varianza de la suma de los Items

Coefficiente de Alfa de Cronbach

Esta fórmula se utilizó para hallar los valores del alfa de Crombach en los cuestionarios que se utilizaron en la prueba piloto. La recolección de datos de nuestra muestra piloto de 20 docentes fue realizada en la Institución Educativa Nicolás Copérnico en el distrito de San Juan de Lurigancho 2016..

Luego se procedió a la validación de los dos instrumentos a través de juicio de expertos. Cabe mencionar que teniendo los valores de los coeficientes del alfa de Crombach para los dos cuestionarios, el experto tiene una buena base para proceder a la validación, es más, algunos validadores, por no decir la mayoría exigen el calculo de estos valores en la muestra piloto, antes de proceder a dicha validación. Como es nuestro caso,

Tabla 4

Confiabilidad Inteligencia Emocional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	64

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla 5

Confiabilidad Resistencia al Cambio

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	15

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

.Interpretación:

Siendo el coeficiente KR20 superior a 0.90, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

Con respecto a la confiabilidad, la información que se brinde a través de las encuestas serán verificadas y cada vez que se apliquen repetidas veces dichos instrumentos no sufrirá variación alguna brindando los mismos resultados.

2.9. Aspectos éticos

Se respetarán los siguientes principios:

No se divulgará los nombres de los encuestados.

La investigación es original, no hay plagio.

Autorización del Director de la Ugel para realizar las encuestas.

No habrá variación en los resultados finales.

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultados.

III. Resultados

3.1. Descripción

Tabla 6

Inteligencia emocional del director de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Baja	21	26,3	26,3	26,3
Media	28	35,0	35,0	61,3
Alta	31	38,8	38,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Inteligencia Emocional (Anexo 2)

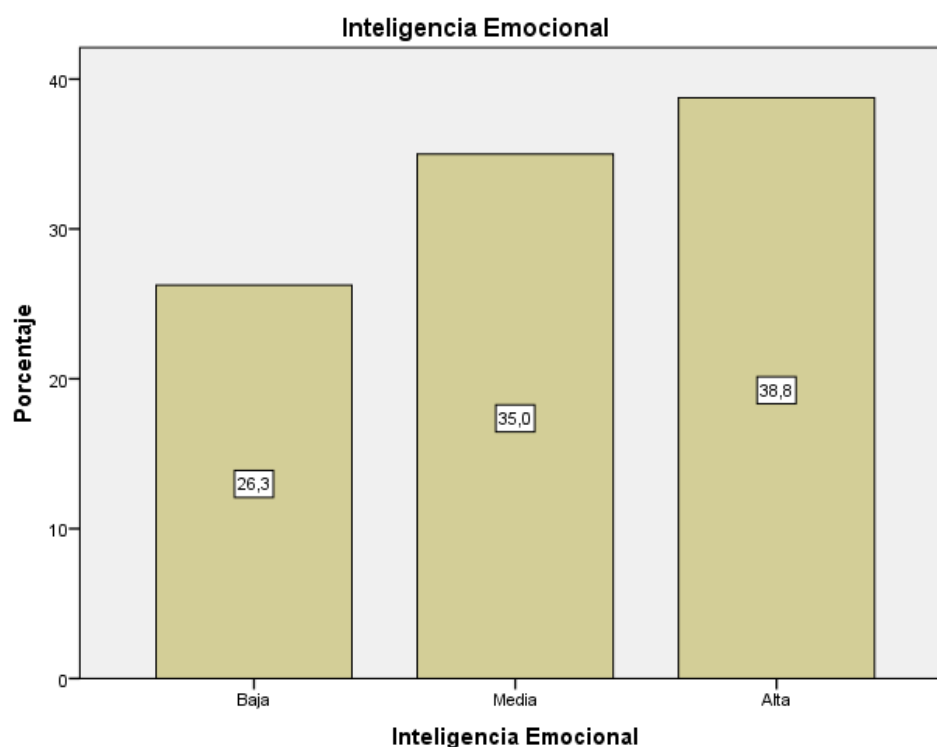


Figura 1. Diagrama de frecuencias de la Inteligencia Emocional

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la inteligencia emocional en un nivel baja representa un 26.3%, media 35% y alta representa un 38.8%

Tabla 7

Resistencia al cambio en docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

Resistencia al cambio				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	47	58,8	58,8
	Media	11	13,8	72,5
	Alta	22	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de Resistencia al Cambio (Anexo 2)

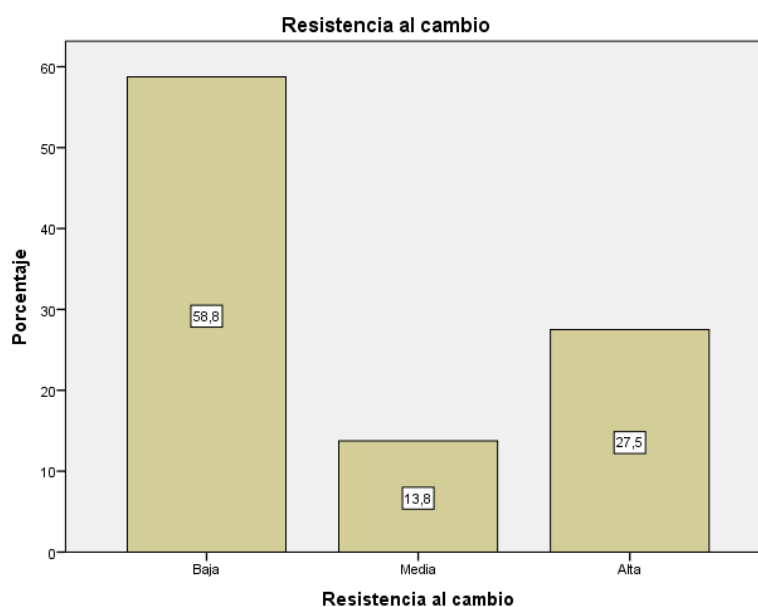


Figura 2 Diagrama de frecuencias de la Resistencia al Cambio

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la resistencia al cambio en los docentes en un nivel de baja representa un 58.8% , media un 13.8% y alta un 27.5%.

Tabla 8

Inteligencia emocional del director y la resistencia al cambio en docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

		Resistencia al cambio			Total
		Baja	Media	Alta	
Inteligencia Emocional	Baja	0 0,0%	0 0,0%	21 26,3%	21 26,3%
	Media	28 35,0%	0 0,0%	0 0,0%	28 35,0%
	Alta	19 23,8%	11 13,8%	1 1,3%	31 38,8%
Total		47 58,8%	11 13,8%	22 27,5%	80 100,0%

Fuente: Cuestionario de Inteligencia Emocional y Resistencia al Cambio (Anexo 2)

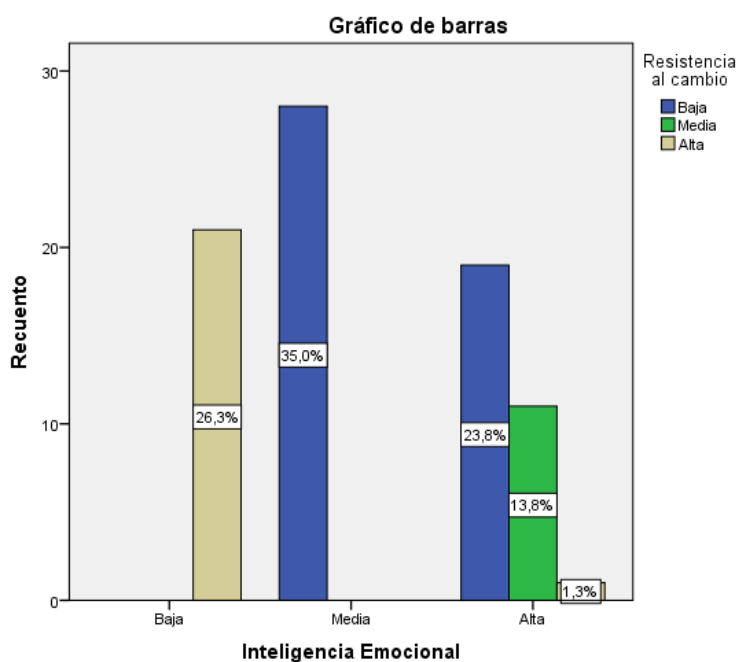


Figura 3. Diagrama de barras agrupadas de la Inteligencia Emocional y la Resistencia al Cambio

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la inteligencia emocional de los directores en un nivel baja, el 26.3% de los docentes presenta una alta resistencia al cambio, por otro lado, la inteligencia emocional de los directores en un nivel media, el 35% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio. Así mismo, la inteligencia emocional de los directores en un nivel alta, el 23.8% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio.

Tabla 9

Dimensión de la conciencia de uno mismo y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

		Resistencia al cambio			Total
		Baja	Media	Alta	
La conciencia de uno mismo	Baja	0 0,0%	0 0,0%	21 26,3%	21 26,3%
	Media	30 37,5%	0 0,0%	0 0,0%	30 37,5%
	Alta	17 21,3%	11 13,8%	1 1,3%	29 36,3%
Total		47 58,8%	11 13,8%	22 27,5%	80 100,0%

Fuente: Cuestionario de Inteligencia Emocional y Resistencia al Cambio (Anexo 2)

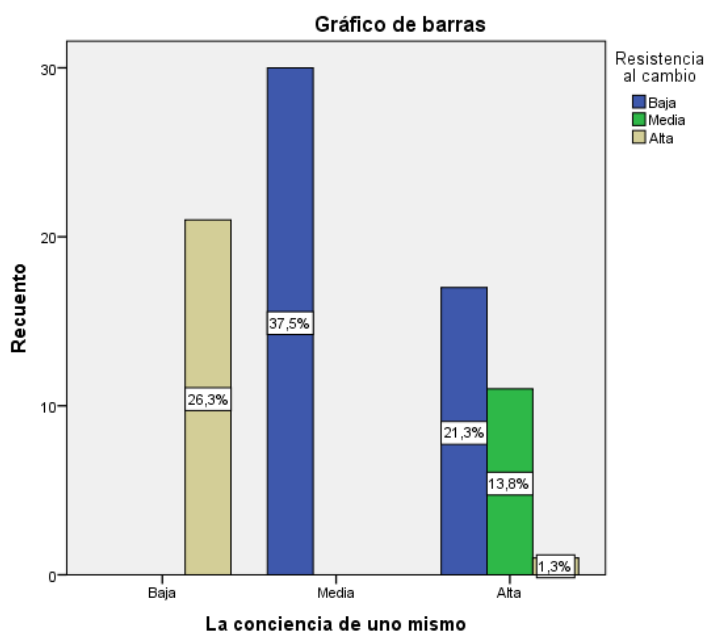


Figura 4 Diagrama de barras agrupadas de la conciencia de uno mismo y resistencia al cambio
Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la conciencia de uno mismo de los directores en un nivel baja, el 26.3% de los docentes presenta una alta resistencia al cambio, por otro lado, la conciencia de uno mismo de los directores en un nivel media, el 37.5% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio. Así mismo, la conciencia de uno mismo de los directores en un nivel alta, el 21.3% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio.

Tabla 10

Dimensión de administrar sus emociones y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016

		Resistencia al cambio			Total
		Baja	Media	Alta	
Administrar sus emociones	Baja	5 6,3%	0 0,0%	21 26,3%	26 32,5%
	Media	24 30,0%	0 0,0%	0 0,0%	24 30,0%
	Alta	18 22,5%	11 13,8%	1 1,3%	30 37,5%
Total		47 58,8%	11 13,8%	22 27,5%	80 100,0%

Fuente: Cuestionario de Inteligencia Emocional y Resistencia al Cambio (Anexo 2)

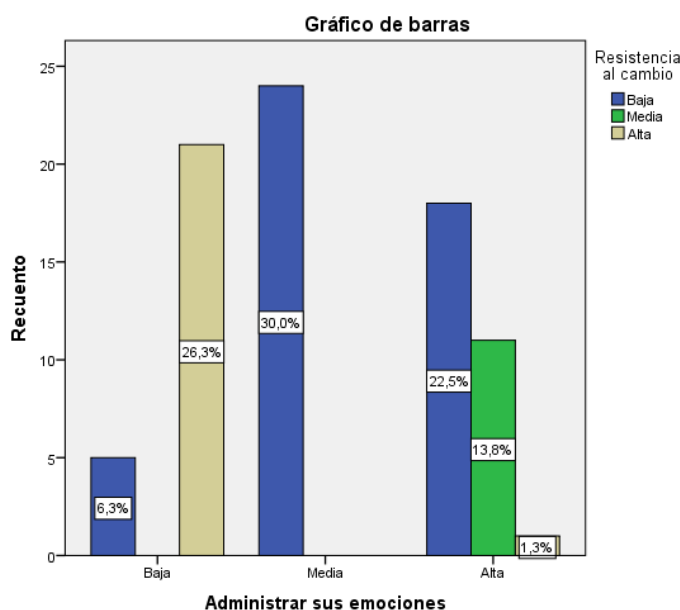


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de I Administrar sus emociones y la resistencia al cambio
Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la administración de sus emociones de los directores en un nivel baja, el 26.3% de los docentes presenta una alta resistencia al cambio, por otro lado, la administración de sus emociones de los directores en un nivel media, el 30% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio. Así mismo, la administración de sus emociones de los directores en un nivel alta, el 22.5% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio.

Tabla 11

Dimensión de la motivación personal y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

		Resistencia al cambio			Total
		Baja	Media	Alta	
Motivación Personal	Baja	2 2,5%	0 0,0%	21 26,3%	23 28,8%
	Media	16 20,0%	1 1,3%	0 0,0%	17 21,3%
	Alta	29 36,3%	10 12,5%	1 1,3%	40 50,0%
Total		47 58,8%	11 13,8%	22 27,5%	80 100,0%

Fuente: Cuestionario de Inteligencia Emocional y Resistencia al Cambio (Anexo 2)

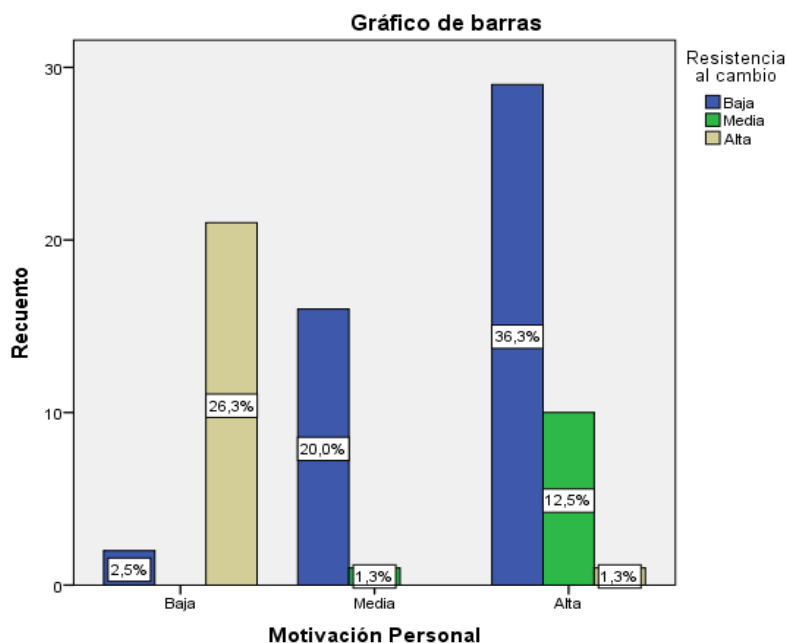


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas de la Motivación Personal y Resistencia al cambio

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la motivación personal de los directores en un nivel baja, el 26.3% de los docentes presenta una alta resistencia al cambio, por otro lado, la motivación personal de los directores en un nivel media, el 20% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio. Así mismo, la motivación personal de los directores en un nivel alta, el 36.3% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio.

Tabla 12

Dimensión de la empatía y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

		Resistencia al cambio			Total
		Baja	Media	Alta	
La Empatía	Baja	2 2,5%	0 0,0%	19 23,8%	21 26,3%
	Media	19 23,8%	1 1,3%	2 2,5%	22 27,5%
	Alta	26 32,5%	10 12,5%	1 1,3%	37 46,3%
Total		47 58,8%	11 13,8%	22 27,5%	80 100,0%

Fuente: Cuestionario de Inteligencia Emocional y Resistencia al Cambio (Anexo 2)

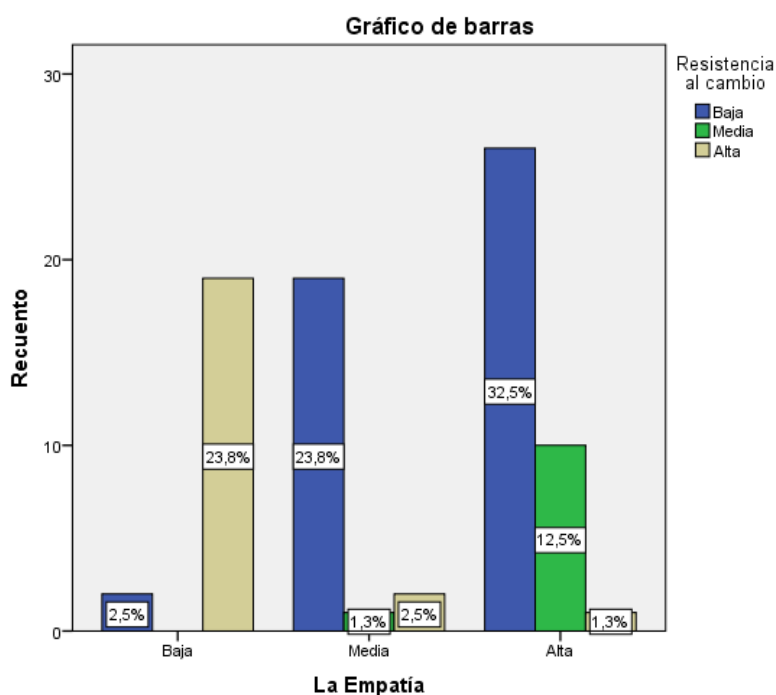


Figura 7. Diagrama de barras agrupadas de Empatía y resistencia al cambio

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la empatía de los directores en un nivel baja, el 23,8% de los docentes presenta una alta resistencia al cambio, por otro lado, la empatía de los directores en un nivel media, el 23,8% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio. Así mismo, la empatía de los directores en un nivel alta, el 32,5% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio.

Tabla 13

Dimensión de las habilidades sociales y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

		Resistencia al cambio			Total
		Baja	Media	Alta	
Habilidades sociales	Baja	0 0,0%	0 0,0%	21 26,3%	21 26,3%
	Media	18 22,5%	1 1,3%	0 0,0%	19 23,8%
	Alta	29 36,3%	10 12,5%	1 1,3%	40 50,0%
Total		47 58,8%	11 13,8%	22 27,5%	80 100,0%

Fuente: Cuestionario de Inteligencia Emocional y Resistencia al Cambio (Anexo 2)

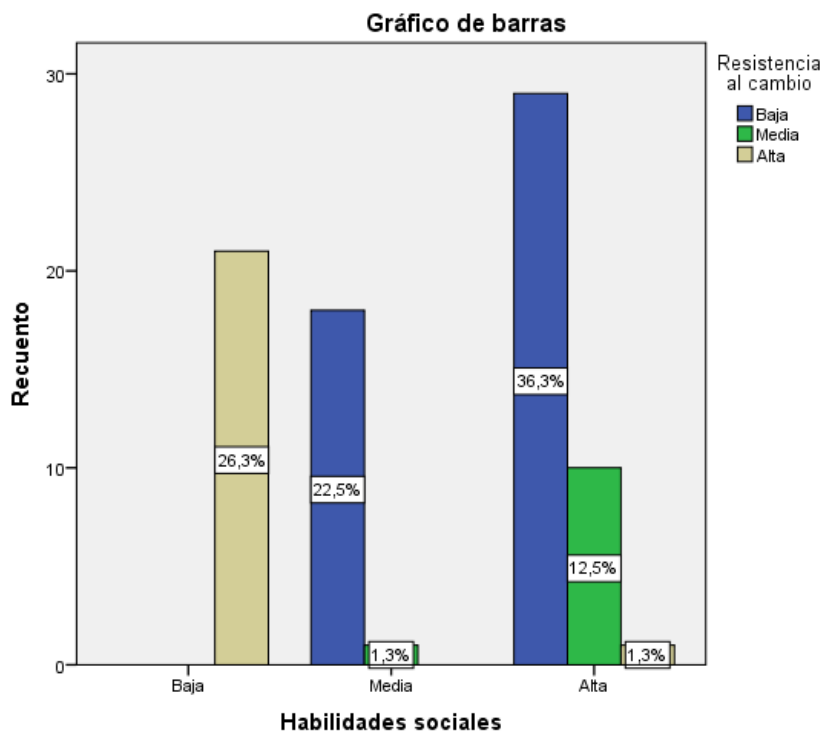


Figura 8 Diagrama de barras agrupadas de las Habilidades sociales y resistencia al cambio

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; las habilidades sociales de los directores en un nivel baja, el 26.3% de los docentes presenta una alta resistencia al cambio, por otro lado, las habilidades sociales de los directores en un nivel media, el 22.5% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio. Así mismo, las habilidades sociales de los directores en un nivel alta, el 36.3% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio.

4.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

Ha: Inteligencia emocional del director se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016

Ho: Inteligencia emocional del director no se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 14

Correlación inteligencia emocional y resistencia al cambio

Correlaciones			
		Resistencia al cambio	Inteligencia Emocional
Resistencia al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	-,454**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	-,454**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.454 indica que existe relación negativa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Inteligencia emocional del director se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en docentes de

la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

Hipótesis Específica 1

Ha: La dimensión de la conciencia de uno mismo se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

Ho: La dimensión de la conciencia de uno mismo no se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 15

Correlación inteligencia emocional y conciencia de uno mismo

Correlaciones			
		Resistencia al cambio	La conciencia de uno mismo
Tau_b de Kendall	Resistencia al cambio	1,000	-,441**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
Tau_b de Kendall	La conciencia de uno mismo	-,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.441 indica que existe relación negativa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La dimensión de la conciencia de uno mismo se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016

Hipótesis Específica 2

Ha: La dimensión de administrar sus emociones se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016

Ho: La dimensión de administrar sus emociones no se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 16

Correlación inteligencia emocional y administrar sus emociones

		Correlaciones	
		Resistencia al cambio	Administrar sus emociones
Resistencia al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	-,392**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Administrar sus emociones	Coeficiente de correlación	-,392**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.392 indica que existe relación negativa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: La dimensión de administrar sus emociones se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016

Hipótesis Específica 3

Ha: La dimensión de la motivación personal se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

Ho: La dimensión de la motivación personal no se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 17

Correlación inteligencia emocional y motivación personal

Correlaciones			
		Resistencia al cambio	Motivación Personal
Resistencia al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	-,531**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	-,531**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.531 indica que existe relación negativa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: La dimensión de la motivación personal se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016

Hipótesis Específica 4

Ha: La dimensión de la empatía se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

Ho: La dimensión de la empatía no se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 18

Correlación inteligencia emocional y empatía

		Correlaciones	
		Resistencia al cambio	La Empatía
Resistencia al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	-,482**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
La Empatía	Coeficiente de correlación	-,482**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.482 indica que existe relación negativa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; se concluye que: La dimensión de la empatía se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016

Hipótesis Específica 5

Ha: La dimensión de las habilidades sociales se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

Ho: La dimensión de las habilidades sociales no se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 19

Correlación inteligencia emocional y habilidades sociales

		Correlaciones	
		Resistencia al cambio	Habilidades sociales
Resistencia al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	-,554**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	-,554**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.554 indica que existe relación negativa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5; se concluye que: La dimensión de las habilidades sociales se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016

IV. Discusión

4.1. Discusión

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.441 indica que existe relación negativa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La dimensión de la conciencia de uno mismo se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016; esto es, la conciencia de uno mismo del director en un nivel baja, el 26.3% de los docentes presenta una alta resistencia al cambio, por otro lado, la conciencia de uno mismo del director en un nivel media, el 37.5% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio. Así mismo, la conciencia de uno mismo del director en un nivel alta, el 21.3% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 2, el resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.392 indica que existe relación negativa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: La dimensión de administrar sus emociones se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016; esto es, la administración de sus emociones del director en un nivel baja, el 26.3% de los docentes presenta una alta resistencia al cambio, por otro lado, la administración de sus emociones del directores en un nivel media, el 30% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio. Así mismo, la administración de sus emociones del director en un nivel alta, el 22.5% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 3, el resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.531 indica que existe relación negativa entre las variables además se

encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: La dimensión de la motivación personal se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016; esto es, la motivación personal del director en un nivel baja, el 26.3% de los docentes presenta una alta resistencia al cambio, por otro lado, la motivación personal del director en un nivel media, el 20% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio. Así mismo, la motivación personal del director en un nivel alta, el 36.3% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 4, el resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.482 indica que existe relación negativa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; se concluye que: La dimensión de la empatía se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016; esto es, la empatía del director en un nivel baja, el 23.8% de los docentes presenta una alta resistencia al cambio, por otro lado, la empatía del director en un nivel media, el 23.8% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio. Así mismo, la empatía del director en un nivel alta, el 32.5% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 5, el resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.554 indica que existe relación negativa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5; se concluye que: La dimensión de las habilidades sociales se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016; esto es, las habilidades sociales del director en un

nivel baja, el 26.3% de los docentes presenta una alta resistencia al cambio, por otro lado, las habilidades sociales del director en un nivel media, el 22.5% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio. Así mismo, las habilidades sociales del director en un nivel alta, el 36.3% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo general, El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.454 indica que existe relación negativa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Inteligencia emocional del director se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016; esto es, la inteligencia emocional del director en un nivel baja, el 26.3% de los docentes presenta una alta resistencia al cambio, por otro lado, la inteligencia emocional del director en un nivel media, el 35% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio. Así mismo, la inteligencia emocional del director en un nivel alta, el 23.8% de los docentes presenta una baja resistencia al cambio.

En el caso de Vizcardo (2015) presenta una relación inversa significativa en tres de las cinco escalas del inventario de inteligencia emocional ICE de Bar-on, la cual busca establecer la relación entre las variables inteligencia emocional y alteraciones del comportamiento, es el caso de la presente investigación el cual la inteligencia emocional del director se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio es docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016, siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.454 demostró una moderada y negativa asociación entre las dos variables

Estos hallazgos encontrados por la investigación corroboran lo planteado por Pereira (2014) , que no existe relación entre la inteligencia emocional y su influye en el desempeño laboral, que esta no está directamente relacionada con la variable que son independiente una de la otra

V. Conclusiones

- Primera:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 1, demuestra que la dimensión de la conciencia de uno mismo se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.554 demostró una moderada y negativa asociación entre las variables.
- Segunda:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 1, demuestra que la dimensión de administrar sus emociones se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.482 demostró una moderada y negativa asociación entre las variables.
- Tercera:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 1, demuestra que la dimensión de la motivación personal se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.531 demostró una moderada y negativa asociación entre las variables.
- Cuarta:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 1, demuestra que la dimensión de la empatía se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.392 demostró una moderada y negativa asociación entre las variables.
- Quinta:** La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 1, demuestra que la dimensión de las habilidades sociales se relaciona

significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.441 demostró una moderada y negativa asociación entre las variables.

Sexta: La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo general, demuestra que la Inteligencia emocional del director se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.454 demostró una moderada y negativa asociación entre las variables.

VI. Recomendaciones

- Primera** Siendo que la dimensión de la conciencia de uno mismo se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016 se recomienda capacitaciones al personal docente sobre temas de saber conocer sus emociones y sentimientos para poder mejorar la relación y interactuar eficazmente la relación director y los docentes,
- Segunda:** Siendo que la dimensión de administrar sus emociones se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016 se recomienda talleres vivenciales de desarrollo de sus habilidades, (miedo, ansiedad, preocupación) tanto para el director así como para los docentes
- Tercera.-** Siendo que la dimensión de motivación personal se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016 se recomienda estudios especializados (diplomados, seminarios, maestrías) en motivación al personal dictados por entes autorizados. Se recomienda que el director se capacite sobre este tema

- Cuarta.- Siendo que la dimensión de la empatía se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016 se recomienda talleres pedagógicos de motivación personal y liderazgo al director como a los docentes.
- Quinta.- Siendo que la dimensión de las habilidades sociales se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016 se recomienda talleres virtuales de técnicas para el manejo de sus emociones tanto al director como a los docentes.
- Sexta.- Siendo la variable de inteligencia emocional del director que se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio de los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016, se recomienda trabajar estas áreas con el psicólogo de la institución (capacitaciones, entrevistas, cuestionarios , talleres etc).

VII. Referencias bibliográfica

- Alcalá, A. (2011). *Dirección de personas*. (2ª Ed). Editorial Díaz de santos. España. Recuperado en: <http://books.google.es>.
- Arbaiza, L. (2011). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Ciudad de Buenos Aires. Argentina. Cengage learning Argentina.
- Benoit, F. (2009). *Reingeniería del cambio*. Editorial Marcombo. España. Recuperado en: <http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaelandivarsp/reader.action?docID=10345638>
- Bernardez, M. (2009). *Desempeño humano*. Volumen uno. Bloomington, Indiana. Recuperado en: books.google.com.gt/
- Buitrago, R. (2012) *Contexto escolar e Inteligencia Emocional en Instituciones Educativas públicas del ámbito Rural y Urbano del departamento de Boyacá* (Colombia). Universidad de Granada España. Tesis doctoral.
- Cabrera, M (2011). *Inteligencia Emocional y Rendimiento académico de los alumnos de los alumnos del nivel secundario de una institución educativa de la región Callao*. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola. Peru.
- Carrasco S. (2013) *Metodología de la investigación científica*, Perú. Editorial San Marcos
- Chiavenato I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*. Brasil. Elsevier Editora Ltda.
- Chiavenato I (2015) *Comportamiento Organizacional*. México. Interamericana Editores S.A.
- Cajina, G. (2013). *Rompe con tu zona de confort*. (1ª ed.). España. Recuperado en: books.google.com.gt
- D'Alessio (2010) *Liderazgo y atributos gerenciales*. México. Editorial Pearson
- Evans Risco (2015) *Interacción entre Inteligencia Emocional y Estilos de Liderazgo en Directivos de Instituciones Educativas*. Universidad de Valencia, Tesis doctoral España..
- Goleman. (2001) *Aprender a liderar equipos*. España Ediciones Paidós.
- Goleman, (2000). *La inteligencia Emocional*. Argentina. Editorial B.
- Goleman, (2015) *.Como ser un líder*. España. Editorial B

Gómez, C. (2010) *Relación entre la Inteligencia Emocional y la Actitud ante el Cambio de un grupo de profesores y gerentes académicos de la Universidad Metropolitana de Caracas – Venezuela*. Tesis maestría Venezuela.

Gross, M. (2008). (Enred). Disponible en: <http://manuelgross.tigblog.org/?setlangcookie=true>

Hemmi, M. (2013). *¿Te atreves a soñar?* (1ª ed.) España. Recuperado en: <https://books.google.com.gt/books>

Heliriegel, D. & Slocum (2004) *Comportamiento Organizacional* México, DF: Thomson editores.

Hernández (2006) *Introducción a la administración. Teoría general administrativa. Origen, evolución y vanguardia* México D:F: McGraw Hill Interamericana

Jones, G & George J. (2006) *Administración contemporánea*. México .D.F. McGraw Hill Interamericana

Lussier y Achua (2011) *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México. Editorial CENGAGE. Learning

Manrique, F. (2012) *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes del V ciclo primaria de una institución educativa de Ventanilla-Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. Tesis de Maestría Perú.

Martínez, L. (2006). *Gestión del cambio y la innovación en la empresa*. Editorial ideaspropias. España. Recuperado en: books.google.com.gt/

Murillo, F. (2006) *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido* REICE- Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en Educación, 4(4e) 11-24 referencia electrónica, recuperado el 18 de octubre del 2015, de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/551/55140403.pdf>

Robbins, y Coulter, M (2010) *Administration* (10ª Ed.) México, D.F. : Pearson educación

Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. (1ª Ed). Esic Editorial. Madrid España, Recuperado en: books.google.es

Sempere, I. y Toledo, E. (2008). *Innovación y creatividad en la empresa*. Edición Universidad de Alicante. Recuperado en: books.google.com.gt

Subirana, M. y Cooperrid, D. (2013). Indagación apreciativa (1ª Ed). Editorial Kairós. Barcelona.España.Recuperadoen:<https://books.google.com.gt>

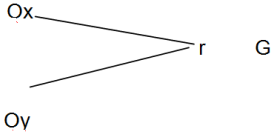
Pucheu, J. (2013). Lo que cambia son las personas. Primera edición. RIL editores.

Chile.Recuperadoen:<http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaelandivarsp/reader.action?docID=10820484>

Valencia, P. (2008) *Estilos gerenciales y satisfacción laboral*. Tesis de maestría. Universidad Mayor de San Marcos, Perú

ANEXOS

---ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL DIRECTOR Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN DOCENTES DE LA I.E. NICOLAS COPERNICO DEL DISTRITO DE S.J.L. 2016						
AUTORES: Alfredo Cosio Polo						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA PRINCIPAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre Inteligencia emocional del director y resistencia al cambio en docentes de la I.E. Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de la conciencia de uno mismo del director y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de administrar sus emociones del director y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de la motivación personal del director y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de empatía del director y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de las habilidades del director y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional del director con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión de la conciencia de uno mismo y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión de administrar sus emociones y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión de la motivación personal y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión de la empatía y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión de las habilidades sociales y la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Inteligencia emocional del director se relaciona significativamente con la resistencia al cambio en docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>La dimensión de a conciencia de uno mismo como se relaciona con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016</p> <p>La dimensión de Administrar sus emociones como se relaciona con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016</p> <p>La dimensión de la motivación personal como se relaciona con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016</p> <p>La dimensión de la empatía como se relaciona con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016</p> <p>La dimensión de las habilidades sociales como se relaciona con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016</p>	Variable 1: Inteligencia emocional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			La conciencia de uno mismo	Conocer sus emociones	1-12	Rara vez Pocas veces A veces Muchas veces Con mucha frecuencia
			Administrar sus emociones	Control de sus emociones con su alrededor	13-25	
			Motivación Personal	Capacidad de ser optimista	26-38	
			La Empatía	Saber comprender problemas	39-51	
			Habilidades sociales	Capacidad de conectarse con los demás	52-64	
			Variable 2: RESISTENCIA AL CAMBIO			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Aspectos lógicos	- Interés personal - Tiempo requerido - Costo económico	1-5	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
Aspectos psicológicos	- Miedo a lo desconocido - Poca tolerancia personal al cambio - Antipatía por el agente de cambio	6-10				
Aspectos sociológicos	- Alianzas políticas - Valores Sociales opuestos	11-15				

Tipo y Diseño de investigación	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: BÁSICO Esta investigación es básica, según. Carrasco (2013) define “es la que se realiza con la finalidad de producir nuevos conocimientos para ampliar y profundizar las teorías sociales, no está dirigida al tratamiento inmediato de un hecho concreto, ni resolver una interrogante fáctica, sino, que únicamente es una investigación para profundizar la información sobre las relaciones sociales que se producen en el seno de la sociedad (p.49). El enfoque es de tipo cuantitativo: Carrasco (2013) dice que: “son las que sus valores al ser medidos pueden expresarse numéricamente y en diversos grados.” (p.222). El presente estudio es de Nivel Correlacional, y Carrasco (2013) lo define: ” Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia. (p.73)</p> <p>NIVEL: Correlacionar DISEÑO: No experimental La presente investigación presenta el diseño no experimental, según Díaz (2013) define: son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia.. El niveles correlacional siendo su esquema el siguiente</p> 	<p>POBLACIÓN: Institución Educativa Nicolás Copérnico</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 80</p> <p>Muestra probabilística aleatoria simple</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Variable 1 : Inteligencia Emocional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de liderazgo ejecutivo</p> <p>Autor:</p> <p>Variable 2: Resistencia al cambio</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Gestión talento humano</p> <p>Autor</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia, Figuras</p> <p>DE PRUEBA: Prueba hipótesis Para Torres(2007) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p.(129)</p> <p>Nivel de Significación: Si s es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si s es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (Hernández et ál. 2006, p.445).</p> <p>Rho spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (ro) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p>

Anexo 2

Validación de Instrumentos

ANEXO

**Evaluación de la Inteligencia Emocional
(Inventario de Baron (I-CE) adaptado por Ugarriza, 2001; Evans 2011)
Evaluación de los Docentes sobre los Directivos**

El presente cuestionario es anónimo, no necesita colocar su propio nombre, solo su sexo y edad, además el nombre de la institución y el nivel educativo.

1) Edad años	2) Sexo: Femenino () Masculino ()
3) Nombre de la Institución Educativa	4) Nivel educativo: Primaria () Secundaria ()

Se le pide que evalúe a las personas que ejercen los cargos de Director/a o Subdirector/ en su institución.

5) Cargo evaluado

Director/a ()	Nombre de la persona evaluada	Fecha:
Subdirector/a Primaria ()		
Subdirector/a Secundaria ()		

Introducción Este cuestionario contiene frases cortas que permiten valorar la inteligencia emocional. Indique en qué medida está de acuerdo con las oraciones siguientes, marcando el número que corresponda:

1 = Rara vez o nunca	2 = Pocas veces	3 = A veces	4 = Muchas veces	5 = Con mucha frecuencia
----------------------	-----------------	-------------	------------------	--------------------------

ITEMS	Rara vez o	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha	NO USAR
El/La directora/a o Subdirector/a						
1. Le resulta relativamente fácil expresar sus sentimientos						
2. Reconoce con facilidad sus emociones.						
3. Le es difícil compartir sus sentimientos más íntimos con los demás.						
4. Es consciente de lo que le esta pasando, aun cuando está alterado(a)						
5. No es capaz de expresar sus ideas.						
6. Cuando está en desacuerdo con alguien es capaz de decírselo.						
7. Le resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que piensa.						
8. Los demás piensan que no se hace valer, que le falta firmeza.						
9. Se siente seguro(a) de sí mismo (a) en la mayoría de situaciones.						
10. No tiene confianza en sí mismo (a).						
11. Se siente feliz con el tipo de persona que es.						
12. Está contento (a) con la forma en que se ve.						
13. Trata de valorar y darle el mejor sentido a su vida.						
14. No disfruta lo que hace.						
15. Trata de aprovechar al máximo las cosas que le gustan y le divierten.						
16. No tiene una buena idea de lo que quiere en la vida.						
17. Cuando trabaja con otros tiende a confiar más en las ideas de los demás que en sus propias ideas.						

ITEMS	Rara	Pocas veces	A veces	Muchas	Con		NO USAR
El/La directora/a o Subdirector/a							
18. Prefiere que otros tomen la decisión por él/ella.							
19. Le resulta difícil tomar decisiones por sí mismo (a).							
20. Es bueno (a) para comprender los sentimientos de las personas.							
21. Es sensible ante los sentimientos de las otras personas.							
22. Le es difícil ver sufrir a la gente.							
23. Intenta no herir el sentimiento de los demás.							
24. Es incapaz de demostrar afecto.							
25. Es una persona bastante alegre y optimista.							
26. Le resulta fácil hacer amigos.							
27. Mantiene buenas relaciones con los demás.							
28. Los demás opinan que es una persona sociable.							
29. Le gusta ayudar a la gente.							
30. A la gente le resulta difícil confiar en él/ella.							
31. Le importa lo que puede sucederle a los demás.							
32. Es capaz de respetar a los demás.							
33. Considera que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.							
34. Cuando enfrenta una situación difícil le gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.							
35. Le gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.							
36. Lo primero que hace cuando tiene un problema es detenerse a pensar.							
37. Por lo general, se traba cuando piensa acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.							
38. Trata de ser realista, no le gusta fantasear ni soñar despierto(a).							
39. La gente no comprende su manera de pensar.							
40. Tiene tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a su alrededor.							
41. Tiende a exagerar.							
42. Le es difícil ser realista.							
43. Le resulta difícil comenzar cosas nuevas.							
44. En general, le resulta difícil adaptarse.							
45. Le resulta difícil cambiar de opinión.							
46. Le resulta fácil adaptarse a situaciones nuevas.							
47. Sabe cómo enfrentar los problemas más desagradables.							
48. Cree que puede controlarse en situaciones muy difíciles.							
49. Pude manejar situaciones de estrés, sin ponerse demasiado nervioso(a)							
50. Le resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.							
51. Se pone nervioso(a).							
52. Tiene problemas para controlarse cuando se enoja.							
53. Cuando comienza a hablar le resulta difícil detenerse.							
54. Es impulsivo(a), y eso le trae problemas.							
55. Tiene mal carácter.							
56. Tiene buen carácter.							
57. Le es difícil sonreír.							
58. Se deprime							
59. No está muy contento(a) con su vida.							
60. Le gusta divertirse.							
61. Se siente seguro(a) de sí mismo(a) en la mayoría de situaciones.							
62. Es optimista en la mayoría de las cosas que hace.							
63. En general se siente motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.							
64. Cree en su capacidad para manejar los problemas más difíciles.							

Muchas gracias por su colaboración

11. Es capaz de respetar a los demás.					
12. Considera que es muy importante se un ciudadano que respeta la ley.					
13. Intenta no herir los sentimientos a los demás.					
14. Cree que es bueno que en el trabajo exista grupos					
15. En general, le resulta difícil adaptarse.					

Se agradece su colaboración

Anexo 3

Validación de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): JOSE LUIS VALDEZ ASTO

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima-Este promoción 2015-2 aula 604 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RESISTENCIA AL CAMBIO EN LOS DOCENTES DE LA I.E. NICOLAS COPERNICO DEL DISTRITO DE SJL.2016 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

ALFREDO FERMIN COSIO POLO
D.N.I: 06220285

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: IMTELIGENCIA EMOCIONAL

D’Alessio (2010) cita a Mayer y Salovey (1993 p.433)) donde sugirieron: “La inteligencia emocional es un tipo de inteligencia social que involucra la habilidad de monitorear las emociones propias y las de otros, distinguirías entre ellas y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones de uno” (p. 181).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1 : Conciencia en si mismo (autoconciencia).

La capacidad para reconocer y entender sus estados de ánimo, emociones, e instintos, así como sus efectos en otros. Distintivos: confianza en si mismo, autoevaluación realista y sentido del humor autocrítico.

Dimensión 2 : Autodominio

Capacidad para controlar o re direccionar impulsos negativos y estados de ánimo. Propensión suspender el juicio para pensar antes de actuar.

Dimensión 3: Motivación personal

En muchos casos la motivación de una persona viene determinada por necesidades, tal y como se establece en la llamada 'pirámide de Maslow'. Igualmente, la motivación está fuertemente influida por la satisfacción de realizar una tarea o conseguir un determinado objetivo pero también por los incentivos que realizar o no realizar determinada conducta puedan conllevar.

Dimensión 4 Empatía.

Capacidad para entender la apariencia emocional de las personas. Habilidad para tratar a las personas de acuerdo a sus reacciones emocionales. Distintivos: capacidad para crear y retener el talento, sensibilidad intercultural y servicio a clientes y consumidores.

Dimisión 5 Habilidades sociales.

Destreza en manejar las relaciones y construir redes de trabajo. Capacidad para encontrar espacio común y crear relación/compenetración.

Distintivos: efectividad en liderar el cambio, persuasión y capacidad para construir y liderar equipos .

Variable: RESISTENCIA AL CAMBIO

Chiavenato (2015) define resistencia al cambio como: "Las personas enfrentan el cambio de diferentes maneras. Pueden reaccionar de manera positiva, con una postura simple aceptación, movidas por los argumentos de la organización, o asumir una actitud proactiva, es decir, no solo aceptan el cambio, sino que toman la iniciativa para que ocurra. Por otra parte, las personas pueden reaccionar en forma negativa ante los cambios en la organización pueden cambiar simplemente porque se ven obligadas o coaccionadas a hacerlos o adaptarse mediante un comportamiento rutinario, sin embargo también pueden responder en forma negativa, con una actitud defensiva que busca mantener el statu quo, o incluso tratar de obstruir de manera velada o abierta cualquier intento de cambio "

Dimensión 1: Aspecto lógico

Chiavenato (2015) menciona que: "La resistencia lógica se deriva del tiempo y el esfuerzo requeridos para que una persona se adapte al cambio y a los nuevos deberes y tareas que debe aprender. Estos son los costos reales que se imponen a las personas. Cuando las personas piensan que el cambio les favorecerá a la larga estarán dispuestas a pagar la inversión a corto plazo" (p.424).

Dimensión 2: Aspecto psicológico

Chiavenato (2015) define como: "Son las actitudes y sentimientos de resistencia hacia el cambio. Las personas pueden temer lo desconocido, desconfiar del liderazgo del gerente o percibir que su empleo está en riesgo. Aun cuando la organización piense que estos temores son infundados, debe reconocer que existen. (p. 424)

Dimensión 3: Aspecto sociológico

Chiavenato (2015) menciona que: "La resistencia sociológica es "lógica" desde la perspectiva de los intereses de grupo y de valores. Estos últimos son fuerzas poderosas que deben ser tomadas en cuenta. Algunas alianzas políticas, posturas sindicales encontradas y valores de diferentes comunidades pueden afectar el comportamiento de las personas ante los cambios. En este caso las personas pueden preguntarse si el cambio es congruente con sus valores sociales o si deben mantener el espíritu de equipo. (p.424)

MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE LAS VARIABLES

Variable: **INTELIGENCIA EMOCIONAL** Tabla 1

Operacionalización de la variable Inteligencia Emocional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
LA CONCIENCIA DE UNO MISMO	CONOCER SUS EMOCIONES	1- 12	RARA VEZ O NUNCA
ADMINISTRAR SUS EMOCIONES	CONTROL DE SUS EMOCIONES CON SU ALREDEDOR	13 - 25	POCAS VECES
MOTIVACION PERSONAL	CAPACIDAD DE SER OPTIMISTA	26 - 38	A VECES
EMPATIA	SABER COMPRENDER PROBLEMAS	39 - 51	MUCHAS VECES
HABILIDADES SOCIALES	CAPACIDAD DE CONECTARTE CON LOS DEMAS	52 - 64	CON MUCHA FRECUENCIA

Fuente: Elaboración ALFREDO COSIO POLO

VARIABLE: RESISTENCIA AL CAMBIO

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE RESISTENCIA AL CAMBIO

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS
ASPECTOS LOGICOS	INTERES PERSONAL TIEMPO REQUERIDO COSTO ECONOMICO	1- 5	NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE
ASPECTOS PSICOLOGICOS	MIEDO A LO DESCONOCIDO POCA TOLERANCIA PERSONAL AL CAMBIO ANTIPATIA POR EL AGENTE DE CAMBIO	6 - 10	NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE
ASPECTOS SOCIOLOGICOS	ALIANZAS POLITICAS VALORES SOCIALES OPUESTOS	11-15	NUNCA CASI SIEMPRE CASI SIEMPRE SIEMPRE

FUENTE ELABORACION: ALFREDO COSIO POLO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Le resulta relativamente fácil expresar sus sentimientos	✓				✓		
2	Reconoce con facilidad sus emociones.							
3	Le es difícil compartir sus sentimientos más íntimos con los demás.							
4	Es consciente de lo que le está pasando, aun cuando está alterado(a)							
5	No es capaz de expresar sus ideas							
6	Cuando está en desacuerdo con alguien es capaz de decirse lo							
7	Le resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que piensa							
8	Los demás piensan que no se hace valer, que le falta firmeza							
9	Se siente seguro(a) de sí mismo (a) en la mayoría de situaciones							
10	No tiene confianza en sí mismo (a)							
11	Se siente feliz con el tipo de persona que es							
12	Esta contento (a) con la forma en que se ve							
DIMENSIÓN 2								
13	Trata de valorar y darle el mejor sentido a su vida	Si	No	Si	No	Si	No	
14	No disfruta lo que hace	✓						
15	Trata de aprovechar al máximo las cosas que le gustan y le divierten							
16	No tiene una buena idea de lo que quiere en la vida							
17	Cuando trabaja con otros tiende a confiar más en las ideas de los demás que en sus propias ideas							
18	Prefieren que otros tomen la decisión por ella							
19	Le resulta difícil tomar decisiones por sí mismo (a)							
20	Es bueno (a) para comprender los sentimientos de las personas							
21	Es sensible ante los sentimientos de las otras personas							
22	Le es difícil ver sufrir a la gente							
23	Intenta no herir el sentimiento de los demás.							
24	Es incapaz de demostrar afecto							
25	Es una persona bastante alegre y optimista							
DIMENSIÓN 3								
26	Le resulta fácil hacer amigos	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Mantiene buenas relaciones con los demás							
28	Los demás opinan que es una persona sociable							
29	Le gusta ayudar a la gente							
30	A la gente le resulta difícil confiar en él/ella							
31	Le importa lo que puede sucederle a los demás							
32	Es capaz de respetar a los demás							
33	Considera que es muy importante ser una(a)ciudadano(a) que respeta la ley							
34	Cuando enfrenta una situación difícil le gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.							

35	Le gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo	/							
36	Lo primero que hace cuando tiene un problema es delimitarse a pensar	/							
37	Por lo general, se trata cuando piensa acerca de las diferentes maneras de resolver un problema	/							
38	Trata de ser realista, no le gusta fantasear ni soñar despierto(a)	/							
	DIMENSION 4	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
39	La gente no comprende su manera de pensar	/							
40	Tiene tendencias a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a su alrededor	/							
41	Tiende a exagerar	/							
42	Le es difícil ser realista	/							
43	Le resulta difícil comenzar cosas nuevas	/							
44	En general, le resulta difícil adaptarse	/							
45	Le resulta difícil cambiar de opinión	/							
46	Le resulta fácil adaptarse a situaciones nuevas	/							
47	Sabe cómo enfrentar los problemas más desagradables	/							
48	Cree que puede controlarse en situaciones muy difíciles	/							
49	Puede manejar situaciones de estrés, sin ponerse demasiado nervioso(a)	/							
50	Le resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida	/							
51	Se pone nervioso(a)	/							
	DIMENSION 5	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
52	Tiene problemas para controlarse cuando se enoja	/							
53	Cuando comienza a hablar le resulta difícil delimitarse	/							
54	Es impulsivo(a), y eso le trae problemas	/							
55	Tiene mal carácter	/							
56	Tiene buen carácter	/							
57	Le es difícil sonreír	/							
58	Sr deprimido	/							
59	No está muy contento(a) con su vida	/							
60	Le gusta divertirse	/							
61	Se siente seguro (a) en la mayoría	/							
62	Es optimista en la mayoría de las cosas que hace	/							
63	En general se siente motivadora para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	/							
64	Cree en su capacidad para manejar los problemas más difíciles	/							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: **VALDEZ AYO José LUIS** DNI: **06993871**

Especialidad del validador: **Doctor en Educación**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de JUNIO del 2017

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA POSTGRADO

DR. JOSÉ LUIS VALDEZ AYO
DOCTOR EN EDUCACIÓN
D.C.E. N° 0072012-UNE

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESISTENCIA AL CAMBIO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1 Si se presenta un cambio organizacional en la institución usted puede adaptarse en poco tiempo.	✓		✓		✓		
2	Ante un cambio organizacional usted piensa que este podría generar condiciones de trabajo no deseable	✓		✓		✓		
3	Se opone usted a un esfuerzo adicional para lograr cambios organizacionales en la institución por motivo económico	✓		✓		✓		
4	Le molesta adquirir obligaciones académicas cuando se producen cambios en la institución	✓		✓		✓		
5	Cuestiona usted la viabilidad de los cambios organizacionales en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2							
6	Cuando ocurre un cambio organizacional usted siente miedo de lo que pueda ocurrir con el mismo	✓		✓		✓		
7	En general le resulta difícil adaptarse	✓		✓		✓		
8	Puede manejar situaciones de estrés, sin ponerse demasiado nervioso	✓		✓		✓		
9	Al producirse un cambio en la organización siente que su seguridad laboral puede estar amenazada	✓		✓		✓		
10	Sabe cómo afrontar los problemas mas desagradables	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4							
11	Es capaz de respetar a los demás	✓		✓		✓		
12	Considera que es muy importante ser un ciudadano que respeta la ley	✓		✓		✓		
13	Intenta no herir los sentimientos de los demás	✓		✓		✓		
14	Cree que es bueno que en el trabajo exista grupos	✓		✓		✓		
15	Cree que puede controlarse en situaciones muy difíciles	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: VARDEZ ASTO, JOSÉ LUIS DNI: 06993871

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACION

.....04 de Junio del 2017

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL URUGUAY
 ESCUELA DE POSTGRADO
 DOCTORADO EN EDUCACION

[Firma]
 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4

Base de Datos

La Empatía															Habilidades sociales														
39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64				
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4				
4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5				
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4				
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5				
2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4				
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5				
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4				
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4				
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4				
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4				
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5				
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4				
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4				
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4				
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5				
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4				
4	4	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5				
5	5	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5				
4	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
2	1	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4				
2	1	4	5	4	4	4	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4				
2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4				
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4				
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5				
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4				
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5				
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4				
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5				
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4				
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4				

4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	1	1	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	5

N°	RESISTENCIA AL CAMBIO														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
2	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
4	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
5	1	1	3	3	3	1	5	5	5	1	3	3	3	3	1
6	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
7	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
8	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
9	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	5	5	5	1
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
13	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
14	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
15	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
16	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
17	1	1	3	3	3	1	5	5	5	1	3	3	3	3	1
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
21	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	5	5	5	1
22	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
23	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
24	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
25	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
26	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
30	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
31	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
32	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
33	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	5	5	5	1
34	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
35	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
39	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
40	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1

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

Inteligencia emocional PILOTO																																										
o.	La conciencia de uno mismo												Administrar sus emociones													Motivación Personal																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38				
1	1	1	2	3	1	1	1	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	26	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
2	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	3	4	1	1	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	3	1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
6	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	1	1	3	1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	
7	1	1	2	3	1	1	1	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
8	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	3	1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	
9	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
10	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	
11	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	
12	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4
13	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	1	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	1	1	3	1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	
18	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	
19	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	
20	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	
22	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	3	1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
24	4	1	1	4	2	4	2	1	1	4	2	4	5	5	2	4	2	1	1	2	4	2	1	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
25	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	1	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	
28	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	
29	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	
30	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	3	1	1	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	

La Empatía														Habilidades sociales													
39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4		
4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5		
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4		
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5		
2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4		
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5			
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4		
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4		
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4		
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5			
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4		
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4		
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5			
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4		
4	4	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5			
5	5	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5		
4	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	1	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4		
2	1	4	5	4	4	4	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4		
2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4		
2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4		

N°	RESISTENCIA AL CAMBIO PILOTO														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
2	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
4	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
5	1	1	3	3	3	1	5	5	5	1	3	3	3	3	1
6	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
7	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
8	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
9	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	5	5	5	1
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
13	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
14	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
15	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
16	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
17	1	1	3	3	3	1	5	5	5	1	3	3	3	3	1
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
21	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	5	5	5	1
22	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
23	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
24	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
25	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
26	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
30	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1

Anexo 5

Artículo Científico

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Inteligencia emocional del director y resistencia al cambio en los docentes de la IE Nicolás Copérnico del distrito de .San Juan de Lurigancho.

2. AUTOR

Alfredo Fermín Cosio Polo

alfredoferminalfredo@hotmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general de Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la resistencia al cambio en docentes en la institución Educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.; la población de 80 docentes, en los cuales se ha empleado las variables: inteligencia emocional y resistencia al cambio.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel comparativo, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de inteligencia emocional y resistencia al cambio en la escala politómica ordinal (nunca) (casi nunca),(a veces) (casi siempre) (siempre), que brindó información acerca de la inteligencia emocional y la resistencia al cambio en sus distintas dimensiones cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que la inteligencia emocional del director se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016

4. PALABRAS CLAVE

Inteligencia Emocional y Resistencia al Cambio

5. ABSTRACT

The present research had as general objective To determine the relationship between emotional intelligence and resistance to change in teachers in the Educational Institution Nicolas Copernico of the district of San Juan de Lurigancho, 2016; The population of 80 teachers, in which the variables have been used: emotional intelligence and resistance to change.

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of comparative level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instrument: questionnaire of emotional intelligence and resistance to change On the ordinal (never) ordinal scale (almost), (sometimes) (always) (always), which provided information about executive leadership and emotional intelligence in its various dimensions whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that the emotional intelligence of the director is related significantly and negatively with the resistance to change in teachers of the educational institution Nicolas Copernicus of the district of San Juan de Lurigancho 2016

6. KEYWORDS

Emotional Intelligence and resistance to change

7.METODOLOGÍA

Se asumió un enfoque cuantitativo. La investigación es de tipo básica como lo manifiesta Tamayo (2010)

El que busca el conocimiento puro por medio de la recolección de datos, de forma que añade datos que profundizan cada vez los conocimientos ya existidos en la realidad, se construye a base de esto un mayor conocimiento en sus teorías y leyes, por eso es importante conocer los antecedentes para

poder generar criterios nuevos por medio de la investigación donde se especifique la forma detallada de su estudio sus conclusiones obtenidos se basaran en los hechos (p.45).

El diseño de estudio es No experimental ya que no existió manipulación de las variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos; es decir, tal y como se dan en su contexto natural. De corte Transversal, se trabajó con una población de 80 profesores y se utilizó la técnica de la encuesta, la cual consiste en una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos y el instrumento fue el cuestionario.

Para el análisis de datos se empleó el programa SPSS V22 el cual me permitió elaborar a través de las frecuencias y porcentajes en las tablas, También se presentan las figuras haciendo uso de los diagramas de cilindros por ser variables cualitativas, porcentajes y sus respectivas figuras estadísticas, la confiabilidad del instrumento fue determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach= 0,989 para medir el liderazgo ejecutivo y si presenta buena fiabilidad, y con un alfa de cronbach de 0,947 para el cuestionario de inteligencia emocional.

VII. RESULTADOS

Tabla 8

Correlación inteligencia emocional y resistencia al cambio

Correlaciones			
		Resistencia al cambio	Inteligencia Emocional
	Coeficiente de correlación	1,000	-,454**
	Resistencia al cambio	Sig. (bilateral)	,000
	N	80	80
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	-,454**	1,000
	Inteligencia Emocional	Sig. (bilateral)	,000
	N	80	80

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

Tabla 9

Correlación conciencia de uno mismo y resistencia al cambio

Correlaciones			
		Resistencia al cambio	La conciencia de uno mismo
Resistencia al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	-,441**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	-,441**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Tabla 10

Correlación administrar sus emociones y resistencia al cambio

Correlaciones			
		Resistencia al cambio	Administrar sus emociones
Resistencia al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	-,392**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	-,392**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Tabla 11

Correlación motivación personal y resistencia al cambio

Correlaciones			
		Resistencia al cambio	Motivación Personal
Resistencia al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	-,531**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	-,531**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Tabla 12

Correlación empatía y resistencia al cambio

Correlaciones			
		Resistencia al cambio	La Empatía
Resistencia al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	-,482**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
La Empatía	Coeficiente de correlación	-,482**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Tabla 13

Correlación habilidades sociales y resistencia al cambio

Correlaciones			
		Resistencia al cambio	Habilidades sociales
Resistencia al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	-,554**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	-,554**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

IX. DISCUSIÓN

De nuestras hipótesis la más resaltantes es la de mayor correlación entre la administración de sus emociones y la relación al cambio la cual da como resultado del coeficiente de correlación Tau b de Kendall de -0.392 indica que no existe asociación positiva entre las variables.

En el caso de Vizcardo (2015) presenta una relación inversa significativa en tres de las cinco escalas del inventario de inteligencia emocional ICE de Bar-on, la cual busca establecer la relación entre las variables inteligencia emocional y alteraciones del comportamiento, es el caso de la presente investigación el cual la inteligencia emocional del director se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio es docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016, siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.454 demostró una moderada y negativa asociación entre las dos variables

CONCLUSIONES

La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo general, demuestra que la inteligencia emocional del director se relaciona significativamente y en forma negativa con la resistencia al cambio en docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016, siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de -0.454 demostró una moderada y negativa asociación entre las variables.

7. REFERENCIAS

Chiavenato (2015) Comportamiento Organizacional México. Interamericana Editores S.A.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Alfredo Fermín Cosio Polo estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 06220285, con el artículo titulado: “Inteligencia Emocional del director y resistencia al cambio en los docentes de Institucion Educativa Nicolas Copernico del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista

San Juan de Lurigancho, 04 de junio del 2017

.....
Alfredo Fermín Cosio Polo

DNI 06220285