



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Inteligencia emocional y comunicación efectiva en instituciones  
educativas públicas de una REI - UGEL 06, Ate 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Luna Rojas, Angela María (orcid.org/0000-0001-7289-4523)

**ASESORES:**

Dr. Córdova García, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

Mtra. Cabanillas Pomiano, Amparo Violeta (orcid.org/0000-0002-0174-631)

Dra. Silva Narvaste, Bertha (orcid.org/0000-0002-2926-6027)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

A mis queridos padres Lucho (†) y Luzmila, a  
Ciro mi compañero de vida, a mis adorados  
hijos, Marycielo y Arturo por darme la fuerza  
de seguir avanzando sin declinar.

## AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a la universidad en la persona del Dr. Ulises Córdova García, por ser fuente de motivación constante para superar los desafíos y perseverar en mí la búsqueda del conocimiento, a mi amada familia por la paciencia, el aliento y la valoración del compromiso con mi formación académica.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y comunicación efectiva en instituciones educativas públicas de una REI - UGEL 06, Ate 2023", cuyo autor es LUNA ROJAS ANGELA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 22 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CORDOVA GARCIA ULISES <b>DNI:</b> 06658910 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 03- 08-2023 17:26:38

Código documento Trilce: TRI - 0609575



# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LUNA ROJAS ANGELA MARIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inteligencia emocional y comunicación efectiva en instituciones educativas públicas de una REI - UGEL 06, Ate 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUNA ROJAS ANGELA MARIA <b>DNI:</b> 40169721 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7289-4523	Firmado electrónicamente por: ALUNARO el 03-08- 2023 19:32:39

Código documento Trilce: INV - 1239180

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo	18
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>21</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>29</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>35</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>40</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>46</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Frecuencias descriptivas: Inteligencia emocional y sus dimensiones	21
<b>Tabla 2</b> Frecuencias descriptivas: comunicación efectiva y sus dimensiones	22
<b>Tabla 3</b> Prueba de normalidad	24
<b>Tabla 4</b> Rho de Spearman para el cruce entre la inteligencia emocional y la comunicación efectiva.	25
<b>Tabla 5</b> Rho de Spearman para el cruce entre autoconocimiento y la comunicación efectiva.	26
<b>Tabla 6</b> Rho de Spearman para el cruce entre autorregulación y comunicación efectiva.	26
<b>Tabla 7</b> Rho de Spearman para el cruce entre motivación y comunicación efectiva.	27
<b>Tabla 8</b> Rho de Spearman para el cruce entre empatía y comunicación efectiva.	28
<b>Tabla 9</b> Rho de Spearman para el cruce entre Habilidades sociales y comunicación efectiva.	28

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
<b>Figura 1</b> Niveles de la variable Inteligencia emocional y sus dimensiones	21
<b>Figura 2</b> Niveles de la variable Comunicación efectiva y sus dimensiones	23



## RESUMEN

Se considera relevante el manejo de la inteligencia emocional (IE) para una comunicación efectiva (CE) dentro de los miembros de una comunidad educativa, por ello se planteó como objetivo de estudio establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y comunicación efectiva en instituciones educativas públicas de la REI, UGEL 06-Ate 2023, se seleccionó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, con un corte transversal y un método hipotético deductivo. Se realizó la validez y confiabilidad de los instrumentos a una población de 70 docentes, al aplicar la prueba de normalidad se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

Los resultados evidenciaron que para inteligencia emocional predominó el nivel regular 49 %, mientras que el nivel alto 27 % y 24 % nivel bajo y para comunicación efectiva se mostró una tendencia regular 34 %, que el 33 % en niveles altos y bajos. Por otro lado,  $p\_valor < 0,05$  y se determinó que existe una correspondencia significativa ( $Rho = 0.674$ ) de correlación media. Además, se recomienda enfocar los esfuerzos en el fortalecimiento de la inteligencia emocional y la comunicación efectiva en las instituciones educativas públicas con el objetivo de mejorar el clima institucional, las relaciones interpersonales, el rendimiento académico y evaluar periódicamente.

**Palabras clave:** inteligencia, inteligencia emocional, comunicación, comunicación efectiva.

## ABSTRACT

The management of emotional intelligence is considered relevant for effective communication within the members of an educational community, for this reason the objective of the study was to establish the relationship between emotional intelligence and effective communication in public educational institutions of the REI, UGEL 06-Ate 2023, a quantitative approach was selected, non-experimental design, correlational descriptive level, with a cross section and a hypothetical deductive method. The validity and reliability of the instruments was carried out on a population of 70 teachers, when applying the normality test, Spearman's Rho coefficient was used.

The results showed that for emotional intelligence the regular level prevailed 49%, while the high level 27 % and 24 % low level and for effective communication a regular trend was shown 34 %, that 33 % in high and low levels. On the other hand,  $p\_value < 0.05$  and it was determined that there is a significant correspondence ( $Rho=0.674$ ) of mean correlation. In addition, it is recommended to focus efforts on strengthening emotional intelligence and effective communication in public educational institutions with the aim of improving the institutional climate, interpersonal relationships, academic performance and periodically evaluating.

**Keywords:** intelligence, emotional intelligence, communication, effective communication.

## I. INTRODUCCIÓN

Todo trabajador de una institución pública o privada debería ejercer un liderazgo que conlleve a la eficiencia dentro del ámbito laboral, por lo tanto, se considera relevante el manejo de la inteligencia emocional para una excelente comunicación el cual permitirá relacionarse de manera eficiente, es por ello que, debe existir una relación estrecha entre inteligencia emocional y comunicación efectiva para efectuar de modo eficiente y eficaz las metas trazadas. Por el contrario, el escaso progreso de la inteligencia emocional dará evidencia de la incapacidad a escuchar con atención ni de entender el mensaje que se quiera transmitir.

A nivel internacional, se han dado diversas situaciones que perturban el desarrollo integral de los individuos, los cuales no presentan una adecuada administración de la inteligencia emocional ni existe una buena práctica de la comunicación efectiva que esté reflejado en el logro de los aprendizajes, según la Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia, la Educación y la Cultura en su informe de seguimiento de la educación en el mundo identificó que el 45 % no perseveran, ni regulan sus emociones, los cuales presentan dificultades para comunicarse de manera efectiva (Unesco, 2019).

Por otro lado, según el Ministerio de Salud indicó que entre 40 y 30 % de personas presentaron cuadros de depresión, en algunos casos situaciones de ansiedad y tras la venida de la enfermedad de la COVID-19, se evidenció un desgaste emocional intenso, el cual perjudicó su desarrollo integral ni lograron alcanzar la satisfacción en sus actividades, los cuales se reflejaron una baja en el rendimiento académico de acuerdo al estudio que se desarrolló (Minsa 2022); en consecuencia, todo ello perjudicó el desarrollo emocional y la comunicación efectiva con su entorno.

Cabe mencionar, que en el contexto de la pandemia muchos se han visto afectados emocionalmente, es por ello, que, el Ministerio de Educación vio como prioridad abordar este aspecto en la comunidad educativa dando un soporte socioemocional, según el reporte del datos obtenidos de evaluación de implementación del asistencia de represión emocional en el portal “Te escucho, docente” y del servicio de primeros auxilios psicológicos, donde se evidenció

problemas de ansiedad (16 %), depresión (10 %) así como una escasa comunicación efectiva con su entorno entre otros aspectos, el cual, se vio reflejado en el quehacer educativo, por esta razón, el Minedu atendió a más de 260 maestros afectados según su registro (Minedu, 2022).

Así mismo, las instituciones educativas públicas de la REI - UGEL 06, no fueron ajenas a esta problemática, se observó que algunos miembros la comunidad educativa presentan poco control en las habilidades sociales, escaso sentido empático, ausencia de las habilidades comunicativas y se observó la existencia de algunas barreras en la comunicación, esta situación perjudicó el logro de los objetivos trazados como institución educativa. Por consiguiente, se vio como prioridad trabajar en el progreso la inteligencia emocional para obtener una comunicación efectiva entre los miembros del equipo de trabajo, además de alcanzar las metas planteadas de manera eficiente y eficaz.

De acuerdo con lo descrito en párrafos anteriores, se diseñó como problemática general: ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y comunicación efectiva en instituciones educativas públicas de una REI - UGEL 06, Ate 2023? Los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre autoconocimiento, empatía, control de sí mismo o autorregulación, motivación, habilidades sociales, y la comunicación efectiva en instituciones educativas públicas?

Se pudo justificar teóricamente, debido a que la indagación se fundó en el estudio de fuentes confiables que brindan las teorías, los enfoques y los marcos normativos con el propósito de ampliar el conocimiento acerca de la importancia de gestionar la inteligencia emocional y la comunicación efectiva en el campo educacional. La justificación práctica se centró en averiguar la presencia de una correspondencia entre la inteligencia emocional y comunicación efectiva para que se discuta aspectos relacionados para generar cambios significativos en el personal de la institución, brindar un mejor servicio educativo para lograr un ambiente favorable con una comunicación efectiva entre los miembros de la institución. En cuanto a la justificación metodológica se realizó el estudio con un enfoque cuantitativo, se manejó la encuesta como una técnica aplicada para ambas variables, cuya validez y confiabilidad fueron investigadas.

Además, se diseñó como objetivo general: Establecer la correspondencia que existe entre la inteligencia emocional y comunicación efectiva en instituciones educativas públicas de la REI - UGEL 06, Ate 2023. Los objetivos específicos fueron: Establecer la relación entre autoconocimiento, autorregulación o control de sí mismo, motivación, empatía, habilidades sociales, y comunicación efectiva en instituciones educativas. Por otro lado, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y comunicación efectiva en instituciones educativas públicas de la REI - UGEL 06, Ate 2023. Las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía, habilidades sociales y comunicación efectiva en una institución educativa de una REI.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Washburn et al. (2022) investigaron los efectos del estrés, la inteligencia emocional, el agotamiento y los compromisos emocionales (N = 246) mostrando que los factores emocionales impulsan el desarrollo de la inteligencia interlingüística explorando la relación entre los factores emocionales y el lenguaje. Por otro lado, mencionaron como afecta el rol estrés, inteligencia emocional, agotamiento emocional (EE) y compromiso emocional en la forma de comunicarse entre los educadores físicos, desarrollaron el método aplicada, con bases de datos nacionales, variables analizadas por análisis multivariado de covarianza y modelos estructurales, concluyeron que existe ambigüedad en la comunicación, destacó que el rol del estrés genera un agotamiento emocional (EE) negativamente y el compromiso afectivo influye positivamente.

Según Dastgohadeh y Javanmardi (2022) efectuaron una indagación acerca de la inteligencia emocional (IE) en el cual aludieron y reconocieron la importancia de estos estudios para el aprendizaje y las actividades educativas; para evaluar la relación realizaron un estudio entre la IE y la competencia comunicativa, manejaron la correspondencia producto-momento de Pearson para hallar una posible correlación entre ambas variables de estudio, por otro lado, examinaron las variables con un análisis de regresión múltiple, utilizando también un cierto grado de predictibilidad para cada componente de la IE y determinar si existe una correlación con la comunicación efectiva. En él concluyen que los seis componentes de la IE son predictores muy significativos para la disposición en comunicarse y socializar.

Por otro lado, Filiz (2020) realizó una indagación sobre la correlación que existe entre las habilidades de comunicación efectiva y los niveles de inteligencia verbal, de acuerdo con variables se utilizó el modelo de encuesta correlacional, método de muestreo aleatorio simple, un manejo de inventario en las áreas de inteligencia múltiple y la escala de habilidades para comunicación efectiva. Para los resultados señaló una diferencia significativa a favor en los términos de escucha efectiva por género, encontraron otra diferencia significativa a favor del departamento de recreación en términos de auto-reconocimiento / auto-revelación, yo-lenguaje y las subdimensiones

de inteligencia verbal a favor de aquellos con inteligencia académica. Además, encontró la diferencia significativa a favor de las subdimensiones de lenguaje de apoyo al ego, auto-reconocimiento / auto-revelación y yo-lenguaje, donde concluyó que existe correlación efectiva y significativa entre las variables de estudio.

De igual forma, en Ecuador, Sigcho (2022) realizó una encuesta para examinar la correspondencia entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, publicó un estudio descriptivo cuantitativo de nivel aplicado y no experimental, encontró que entre los resultados descriptivos se encontraba la comunicación efectiva con un 72 %, en el nivel más alto, seguido de bueno 28 %, para el trabajo en equipo con un 65 % bueno y con un 35 % sigue siendo efectivo. Señaló que la prueba de normalidad para la variable comunicación efectiva se utilizó Kolmogorov-Smirnov donde se evidenció una distribución normal, mientras que otras variables no. Por tanto, utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para establecer la correspondencia entre las variables donde el valor  $p > 0,05$ .

De manera similar, Adeyemo (2014) utilizó dos herramientas validadas y seleccionadas al azar para establecer el impacto de la inteligencia emocional y la eficacia docente en la región suroeste de Nigeria. Cabe señalar que, investigó y analizó los datos de estudio con la correlación producto-momento de Pearson y la regresión múltiple. Por otro lado, los efectos mostraron que tuvo un impacto predictivo en la efectividad de la buena comunicación entre los miembros de la institución, en las cuales propuso estrategias que contribuirán en gran medida a optimizar la enseñanza efectiva, políticas apropiadas para fomentar la eficacia en la comunicación y desarrollar una adecuada inteligencia emocional.

A nivel nacional, Tafur (2022) realizó una investigación cuyo objetivo fue reajustar la categoría de correspondencia entre la gestión directiva y la comunicación efectiva en instituciones públicas de la región de Lambayeque. El diseño transversal no experimental descrito mediante estudios descriptivos correlacionales, utilizó cuatro dimensiones para las cuales logró una alta eficiencia y confiabilidad. Los resultados logrados en la tesis mostraron que la administración se desarrolló principalmente en niveles normales (35 %) y bajos (35 %). En este contexto se puede ver en todas las fases, pero es más negativa en el lado institucional; en cuanto a la comunicación

efectiva la calificó como normal (46 %) y deficiente (37 %). Esta predisposición las repitió en todas las dimensiones y concluyó que la gestión se correlaciona con la comunicación eficaz, tanto a corto como a medio plazo. Señaló que, la comunicación efectiva tiende a mejorar el trabajo administrativo ( $\text{valor}_p > 0.05$ ).

De igual forma, Lupaca (2021) realizó una investigación encaminada a establecer la correspondencia entre sus variables inteligencia emocional y educación virtual en la región Lima, para su indagación utilizó de tipo básica no experimental, así como en el marco del análisis descriptivo, desarrolló un enfoque de correlación cuantitativa. Para recopilar información se utilizaron dos cuestionarios en escala de Likert que muestran que la inteligencia emocional tiene un gran impacto positivo en ámbito educativo. Los resultados obtenidos para la primera variable fueron: 5 % nivel bajo, 34 % nivel medio, 32 % nivel alto, para la segunda variable 33 % nivel alto, 30 % nivel medio, 38 % con bajo nivel. Por lo tanto, concluyó que existe una agrupación positiva, moderada y directa entre las dos variables de estudio.

Así, Santos (2017) realizó una tesis de investigación en la región Lima de enfoque cuantitativa, correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, utilizó escala de Likert en sus instrumentos (EQ-I y ADCA-1) para determinar el estilo de comunicación efectiva. Por otro lado, se utilizaron asociaciones de variables con el estadístico de Kruskal-Wallis con un valor de probabilidad ( $p$ ) de 0.001, es decir  $< 0.05$  para establecer si existió una asociación entre las dos variables. En cuanto al análisis estadístico, el 71 % presentaron inteligencia emocional media, y en cuanto a la comunicación asertiva, el estilo dominante fue el pasivo-agresivo con un 47 %, seguido del asertivo con un 44,7 % respectivamente y concluyó que el resultado del análisis determina que hay asociación significativa entre ambas variables.

Por otro lado, Calle (2022) utilizó un diseño no experimental, de corte transversal y de un enfoque cuantitativo para dicha investigación. El método que utilizó fue la encuesta, y el instrumento que utilizaron fue un cuestionario con escala de Likert aprobado por juicio de expertos para establecer la confiabilidad con el alfa de Cronbach con alta asociación a la formación profesional. Llegó a la conclusión, que existía una frecuencia significativa del 72 % de efectividad en la comunicación en el



sistema educativo, también señaló una incidencia significativa en la comunicación efectiva en sus dimensiones ( $p < 0.05$ ) respectivamente.

Similarmente, en Lima, Collantes (2017), en la investigación que llevó a cabo, utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, con el método deductivo hipotético de tipo básica, con un diseño de correlación transversal no experimental, validó sus instrumentos con la confiabilidad alfa de Cronbach en ambas herramientas, el Rho de Spearman para la correlación entre variables y sus dimensiones. Obtuvo los resultados correspondientes a las medidas de la escala ordinal, el cual concluyó que el compromiso organizacional y la comunicación es eficaz y adecuada cuando existe una agrupación positiva altamente significativa entre ambas variables.

La teoría que fundamentó la inteligencia emocional está relacionada al conductismo, Bolaños et al. (2013) en su investigación cita a Thorndike (1920) quien lo definió como uno de los padres del concepto en la inteligencia social, es por ello que se le denomina como uno de los pioneros en el estudio de la conducta, el cual planteó las dos leyes de conducta, una de ellas es la Ley del Efecto, esta primera está relacionada a la respuesta que se da a una determinada situación y la segunda la Ley del Ejercicio, esta es la reacción o la frecuencia ante una situación, la conexión entre ambas permite un desarrollo óptimo de la inteligencia emocional, finalmente definió a la IE como la destreza que se tiene para percibir y gobernar sabiamente las relaciones humanas.

De la misma manera, Mercadé (2019) cita a Gardner quien incluyó dentro de su teoría de las inteligencias múltiples, a la inteligencia emocional como una forma de inteligencia; argumentó que la IE es una habilidad cognitiva importante que permite a los individuos comprender y manejar las emociones, tanto propias como de los demás, de tal manera que se debe gestionar las emociones para mejorar las relaciones interpersonales.

Según Costa (2021) indicó que las emociones juegan un papel indispensable en el desarrollo humano, es importante señalar que la adaptación tiene una función primordial en la supervivencia de las especies. Detalló que las emociones han evolucionado hacia tareas más comunicativas en entornos sociales y educativos; por esta razón se necesita conocer e identificar los factores internos y externos que

influyen en el comportamiento individual para luego poder modelar las emociones en distintas situaciones que se presenten.

En cuanto a las diferentes concepciones sobre inteligencia emocional se puede referir a Cobo (2003) quien señaló que, para gestionar la inteligencia emocional se debe tener en cuenta el comportamiento, si este tiene una acción positiva que afecta el entorno y las consecuencias son positivas, entonces lo más probable es que la acción se repita con mayor frecuencia, caso contrario la acción no se repite; porque la conducta se centra en el desarrollo de la inteligencia emocional y permite regularlas.

Del mismo modo, Salovey y Mayer (1990) definieron a la IE a toda destreza que favorece al individuo para evaluar, enunciar y regular efectivamente las propias emociones y las de los demás, las cuales se aprovechan para motivar, planificar y adquirir la vida propia. Partiendo de esta premisa, Mayer et al. (1997) mencionaron a la inteligencia emocional como la habilidad de descubrir con precisión, evaluar y manifestar las emociones con facilidad, es por ello que gracias al desarrollo de la IE se tiene la capacidad de sentir, producir emociones que motivan el pensamiento, así como tener la capacidad de percibir, regular y causar el crecimiento intelectual y emocional en las personas, esto significa que se actúa mejor cuando se equilibra los pensamientos y las ideas.

Por otro lado, Bar-On et al. (2000) en su investigación señalaron que la inteligencia emocional es la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones de uno mismo y de los demás, y que existe un vínculo significativo entre la expresión emocional y el estrés laboral; señaló que las personas que son capaces de expresar sus emociones de forma constructiva, o que han desarrollado mejores habilidades emocionales, tienden a afrontar mejor el estrés, lo que lleva a gestionar sus emociones de forma adecuada y saludable tanto en el desempeño del trabajo como en lo personal y este es beneficioso para el logro de los objetivos en la organización.

Además, Bar-On (2010), resaltó que la inteligencia emocional es un cúmulo de destrezas emocionales que se puede cultivar y desplegar a lo largo de la vida, esta respalda la capacidad para hacer frente a los desafíos emocionales y sociales que se puede enfrentar en distintas situaciones cotidianas, también consideró que la

conciencia y la expresión emocional son componentes claves para desarrollar adecuadamente la inteligencia emocional.

Finalmente, podemos definir según el autor de referencia a Goleman (1995) quien conceptualizó a la inteligencia de manera amplia como la capacidad de procesar información, resolver problemas lógicos, pensar de manera analítica, comprender conceptos abstractos y utilizar el razonamiento verbal y matemático, mencionó también que esta forma de inteligencia tradicionalmente ha sido medida mediante pruebas de coeficiente intelectual (CI). Además, argumentó que la inteligencia son destrezas que se pueden cultivar y desarrollar a lo largo de la existencia, sustentó que el desarrollo de la IE es fundamental para el éxito en diversos ámbitos de la vida, incluyendo el trabajo y el liderazgo.

Por otro lado, Goleman (1995), precisó a la inteligencia emocional como un cúmulo de destrezas que estimulan el pensamiento y el razonamiento, señaló al autoconocimiento, la autorregulación o control de uno mismo, a la capacidad de motivarse, la empatía y a las habilidades sociales como dimensiones las cuales brindan oportunidades para desarrollar estas destrezas, optimizar y mejorar el rendimiento académico. Por otro lado, definió a las dimensiones de la siguiente manera; el autoconocimiento emocional: se refiere a la capacidad de examinarse, de percibir las propias emociones y cómo estas afectan el comportamiento de uno mismo y de quienes los rodean. La autorregulación emocional: incluye la habilidad de controlar, regular emociones y conductas para adaptarse a diferentes situaciones y objetivos y evitar reacciones impulsivas o desproporcionadas. La motivación: se relaciona con la capacidad de dirigir las propias emociones hacia una meta o propósito en particular y mantener la perseverancia ante la dificultad o el fracaso.

Por otra parte, la empatía: es la autoconciencia que uno posee, esta capacidad permite que uno mismo controle las emociones, cuanto más abierto se está en el manejo de las emociones, mayor será la capacidad que se tiene para comprender los sentimientos de los demás. Esta habilidad de gestionar las emociones con los demás permite conocer cómo se sienten los demás, y no poseer esta capacidad es perjudicial para socializar con las personas. Por último, las habilidades interpersonales o habilidades sociales son destrezas favorecen en formar y conservar las relaciones

interpersonales sanas y efectivas, facilita una comunicación manera clara y persuasiva, ayuda a trabajar en equipo y resolver conflictos de manera constructiva.

A fin de aludir a otros autores y detallar distintas dimensiones, se puede mencionar a Lazos (2008), el cual conceptualizó al autoconocimiento como una habilidad que tiene el individuo de conocer su realidad, también lo define como el conocimiento que se tiene sobre sí mismo, al juicio de los hechos que se posee y al manejo que se tiene sobre la propia existencia mental, el cual se puede enunciar con solo una palabra "yo", es echar a ver la propia autobiografía.

En cuanto a la autorregulación o control de uno mismo, se puede mencionar a Lozano et al. (2004), donde la definieron como la capacidad que tiene la persona para cambiar su comportamiento ante la exigencia de una situación particular, indicaron también, que la regulación de las emociones influye en el desarrollo individual y recibe cada vez una mayor atención, particularmente en ámbito social, por otro lado, resaltaron que se ha identificado factores intrínsecos así como factores extrínsecos que aportan al desarrollo de la autorregulación emocional los cuales juegan un rol muy transcendental como guía en el desarrollo de la regulación emocional que da origen al temperamento.

Por otro lado, Barrios et al. (2023) indicaron que la autorregulación o control de uno mismo es el aprendizaje autorregulado, el cual hace referencia al ajuste de los procesos emocionales, cognitivos y conductuales durante una experiencia que le permite alcanzar con éxito lo deseado. Por otra parte, mencionaron que manejar bien las habilidades cognitivas y metacognitivas hace que se pueda asimilar de mejor manera que de aquellos que no tienen el autocontrol. Por lo tanto, es sumamente importante averiguar la capacidad que se posee para formarse y gestionar el aprendizaje.

Con respecto a la motivación McClelland (1989) definió a esta como un determinante de la regulación del comportamiento humano, el cual precisó como parte del propósito de razonamiento íntimo asociado con la intención consciente, a la realización de una tarea basada en las observaciones del actuar y resaltó que debe ser visto como un propósito perceptualmente definido y que no difiera con los deseos que se plantea de uno mismo. También se puede mencionar que toda persona tiene

deseos e intenciones inconscientes como resultado de observar su comportamiento y que esté relacionado a su propio beneficio quiere decir que se está motivado.

Del mismo modo, Quispe et al. (2023) en su investigación señalaron que la motivación laboral es un factor crítico para determinar qué tan bien se desempeña el personal en la organización, dando como resultado que los empleados altamente motivados producen altos niveles de producción y aumentan perennemente la capacidad de prestación de servicio el cual favorece a la organización.

Mientras Gil (2020) describió que las habilidades sociales están estrechamente relacionadas con poder expresar ideas, sentimientos o deseos sin causar daño a los demás; también resalta que está relacionada a la capacidad de aceptar las críticas y desenvolverse de la mejor manera posible, comprender cómo escuchar las opiniones de los demás y reconocer cuándo están enojados o molestos esto puede ayudar a controlar las propias emociones y fomentar una estabilidad en la sociabilidad.

Con relación a la teoría que define la comunicación efectiva, esta es una disciplina multidisciplinaria que ha sido influenciada por múltiples dimensiones de estudio, como la sociología, la psicología, la lingüística, la antropología y la teoría de la información, entre otros. Sin embargo, podemos mencionar a la Teoría de la comunicación interpersonal o la teoría de la penetración social de Altman y Taylor (1973), esta teoría se enfocó en cómo las personas interactúan en situaciones comunicativas con un incremento en la profundidad de la comunicación desde aspectos abiertos hasta lo más profundos o íntimos, es por ello, que, plantea que la efectividad de la comunicación se fundamenta en la calidad de la relación interpersonal entre los participantes.

Además, Algarra (2009) citó a Rogers (1994) quien expuso la historia de la teoría de la comunicación, destacó cómo la comunicación efectiva y persuasiva puede influir en la decisión de las personas para adoptar o rechazar nuevas ideas y como estas ideas influyen en la comprensión y práctica de la comunicación en diferentes momentos. Mencionó que la comunicación tiene una naturaleza sociológica y resalta que la importancia de una comunicación interpersonal efectiva radica en la empatía, la comprensión, precisó que la comunicación debe tener autenticidad y honestidad.

Asimismo, Weick (1979) presentó su enfoque sobre la teoría de la organización en general, si bien no se enfocó exclusivamente en la comunicación, sino que mencionó cómo los procesos de comunicación, la interacción social influye en la estructuración y el buen funcionamiento de las organizaciones, sostiene que la comunicación y la interacción social constante entre los miembros son fundamentales para establecer una comunicación efectiva las cuales fortalecen las relaciones entre los miembros y afianzar la identidad organizacional.

En cuanto a las diferentes concepciones sobre comunicación efectiva se refiere a Quero (2014) quien señaló que la comunicación efectiva es la herramienta utilizada en diversos procesos de gestión y se puede definir como una comunicación directamente relacionada con las funciones de gestión. En este sentido, la comunicación efectiva posibilita la interacción e integración humana, por ello, se puede indicar que la comunicación efectiva es la fuente para inducir un cambio de comportamiento en las personas, hace que la información sea productiva y así poder lograr los objetivos. Por otro lado, afirmó si se quiere una transición exitosa dentro de la institución se debe consolidar todos procesos de una comunicación efectiva, es necesario comprender los procedimientos administrativos y comunicar las políticas de forma clara y precisa.

Del mismo modo, Chiavenato (2009) destacó la importancia de la comunicación efectiva para la búsqueda de solución en conflictos y la toma de decisiones, afirmó que la comunicación efectiva debe ser clara, concisa, oportuna, relevante y positiva, también indicó que debe ser escuchada y basada en retroalimentación constructiva. Por último, destacó la necesidad de mejorar los procesos de comunicación para que la gestión sea más eficaz y que se genere entornos de trabajo más saludables.

Por otro lado, Traverso et al. (2017) precisaron que la comunicación efectiva es la habilidad de transferir información de forma clara y precisa, de modo que, el receptor pueda comprender correctamente el mensaje porque la selección del mensaje es fundamental para que la comunicación sea efectiva, esto involucra la habilidad de escuchar activamente y proporcionar retroalimentación de manera constructiva. Asimismo, destacó la importancia de la comunicación efectiva porque permite estar motivados, comprometidos y esto conduce a un mejor rendimiento.

Asimismo, Según Quaranta (2019) señaló que la comunicación efectiva cuando los mensajes son de forma clara, precisa y honesta, donde se utiliza la locución no verbal como las expresiones faciales y que el lenguaje corporal también transmite mensajes y se interpreta de acuerdo con las intenciones del emisor, destacó la importancia de la comunicación efectiva porque permite una mejor comprensión, coordinación, compromiso en los equipos de trabajo y las buenas relaciones entre los integrantes de la organización.

Asimismo, Hernández (2007) definió la comunicación efectiva como un proceso dinámico que posibilita la interacción, la transmisión de información y la reconstrucción de significados simultáneos entre los individuos, describe la comunicación efectiva en las relaciones humanas, además enfatizó la importancia y la necesidad de desarrollar habilidades para lograr una mejor comunicación, por ende, facilitar la comprensión, la cooperación, la mejora de la gestión y la resolución de conflictos.

En síntesis, la comunicación efectiva según los autores de referencia Bateman y Snell (2009) indicaron que la comunicación efectiva es la transferencia de información y significado, señalaron que el remitente debe iniciar el proceso de transferencia de la información que quiere transmitir, la cual se codifica a través de símbolos al receptor, quien proporcionará retroalimentación al remitente codificando su mensaje de respuesta, también mencionaron que la comunicación efectiva es esencial para la toma de disposiciones informadas, la resolución adecuada de conflictos, una excelente coordinación de actividades y así poder alcanzar el éxito organizacional.

Paralelamente, según los autores de referencia nombraron las siguientes dimensiones de la comunicación efectiva: habilidades de comunicación, esta dimensión la definieron como una destreza que permite al individuo comunicar ideas, pensamientos, sentimientos y emociones. Mencionaron que, al desarrollar habilidades de la comunicación se puede expresar de manera clara, efectiva y apropiada en determinados contextos, resaltaron que es la función de la comunicación fomentar el trabajo colaborativo, compartir información relevante, expresar las emociones, mantener el orden, lograr una comunicación clara, oportuna y efectiva, indicaron también, la necesidad de establecer los canales de comunicación, definieron los medios formales como aquellos medios establecidos por la organización y que forman

parte de la estructura oficial, por otro lado, mencionan a los medios informales que surgen naturalmente en la organización, sin estar establecidos.

Asimismo, mencionan a la dimensión barreras de la comunicación como aquellos obstáculos que puede dificultar o impedir la efectividad de la comunicación entre los trabajadores de una organización, señalan que, estas barreras pueden ser de diferentes tipos como las lingüísticas, psicológicas, físicas, culturales y organizacionales, resaltaron la importancia de identificar estas barreras y buscar las estrategias para superar y mejorar la efectividad en la comunicación dentro de la organización. Finalmente concluyen que establecer una comunicación efectiva hace que la gestión sea más efectiva y se logre un ambiente de trabajo más saludable.

A fin de manifestar a otros autores y detallar de las dimensiones, se puede mencionar a, Trevithick (2002) señaló que las habilidades de la comunicación en el trabajo social incluyen la capacidad para escuchar de manera activa, hacer preguntas relevantes, expresarse de manera clara y efectiva, utilizar el lenguaje corporal adecuado y la empatía con los demás. Asimismo, enfatizó la importancia de la comprensión de los contextos culturales y sociales, la adaptación del estilo de comunicación para adaptarse a diferentes situaciones y el uso de equipos tecnológicos en la comunicación, como la escritura efectiva de informes y registros.

Del mismo modo, Morales (2022) se refirió que el desarrollo de las habilidades intelectuales permite relacionarse con las personas de su entorno. Señaló que el desarrollo de estas habilidades comunicativas juega un papel fundamental en la adaptación del vocabulario al contexto social discursivo en el que se ubican o se encontró. En esa misma línea, se puede mencionar a Lasswell (1985) quien señaló que el juicio de comunicación efectiva en la sociedad cumple tres funciones: (a) vigilancia del entorno, que es descubrir las amenazas y oportunidades que afectan los valores de la comunidad y de quienes la configuran; (b) Interrelaciones de los componentes sociales a su alrededor en cuanto a proporcionar una respuesta y por último a la función de (c) transmisión del patrimonio social, resaltó que en cualquier situación comunicativa se debe considerar los valores e identidades personales

Del mismo modo, se puede aludir a Suarez (2022) quien manifestó que la comunicación es una de las herramientas estratégicas que tiene como función



contribuir a la mejora y mejora continua en la productividad, donde se considera el impacto que ha tenido en la motivación y desempeño, es por ello, que se realizó un análisis de la eficacia en la comunicación el cual le permitió identificar los factores claves que permiten mejorar la calidad en la comunicación desde un ámbito laboral y en lo personal.

### **III. METODOLOGÍA**

El paradigma que se sustentó a la actual indagación fue positivista, se puede señalar a la investigación de Miranda y Ortiz (2022) donde citaron a Ricoy (2006), quien mencionó que el positivismo se enfoca en el estudio de la realidad objetiva y observable, su principal objetivo es la explicación causal de los fenómenos, resaltó que este paradigma se caracteriza por la utilización de métodos cuantitativos en la investigación. Por consiguiente, se empleó medios estadísticos para comprobar la hipótesis planteada haciendo uso de las estadísticas y se estableció los parámetros para determinar las variables con una expresión numérica. Cabe mencionar, que se empleó el enfoque cuantitativo, según Hernández y Mendoza (2010) sostienen que el enfoque cuantitativo se fundamenta en la selección y análisis de datos numéricos para medir variables y establecer relaciones entre ellas, de tal manera que se pueda aplicar técnicas estadísticas para analizar los datos obtenidos y se pueda obtener respuestas precisas y objetivas.

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

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Se estableció trabajar con una investigación de tipo básica, según Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que, el propósito de este tipo de investigación es obtener y sistematizar la información necesaria para enfocarse en la aplicación práctica de los conocimientos generados, resolver problemas y mejorar situaciones específicas; resaltaron que la investigación se concentra en la exploración del conocimiento por el conocimiento mismo, explorando las conexiones entre variables e identificando patrones y los principios subyacentes del campo de estudio en particular.

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

Para la indagación se seleccionó un diseño no experimental porque se implementó las variables de estudio sin manipular, con un nivel descriptivo correlacional, de corte transversal y un método hipotético deductivo. En efecto, Hernández y Mendoza (2018) señalaron que el diseño de investigación no experimental es aquel que directamente no se manipulan las variables de estudio y no

se asigna aleatoriamente los participantes a diferentes grupos. En lugar de ello, se recolectan datos de manera natural en un contexto ya existente, sin intervenir en la realidad.

Asimismo, se puede mencionar a Arias (2020) quien señaló, en una investigación descriptiva correlacional se recopilan datos sobre las variables planteadas sin manipularlas, se maneja un análisis estadístico para establecer la relación entre las variables y las herramientas estadísticas que se emplean para determinar la relación es el coeficiente de correlación; estos datos son obtenidos a través de encuestas, cuestionarios, observaciones u otros métodos de recopilación.

Por otro lado, Manterola et al. (2019) señalaron que el corte transversal se maneja para examinar la correspondencia entre variables en un momento determinado, podemos subrayar que un diseño de investigación transversal recoge datos en un único momento, mencionaron que puede ser útil para caracterizar rasgos y averiguar cómo se relacionan las variables entre sí, pero no puede utilizarse para evaluar cambios o establecer causalidad.

De la misma forma, Montes (2021) afirmó que el método hipotético-deductivo, ofrece un marco lógico y riguroso para desarrollar y probar hipótesis, señaló también que es un método fundamental en la exploración científica, se valida a través de la comparación con evidencia empírica, permite la evaluación y deducción sistemática de teorías y conceptos avanzados en la comprensión científica.

### **3.2. Variable y operacionalización**

#### **Variable**

Se define la variable como aquella característica o atributo que pueden ser medidos o manipulados en una investigación. Ahora bien, se puede mencionar Baptista et al. (2010) quienes destacaron que las variables utilizadas en una investigación se conocen como vectores porque están compuestas por dimensiones e indicadores que permiten una evaluación numérica.

## **Operacionalización**

Por otro lado, Ruiz y Valenzuela (2022), citaron a Cabezas (2018), quien definió a la operacionalización de las variables, como el proceso de definir y medir las variables de interés en un estudio de investigación de manera concreta y observable. Señaló que implica convertir conceptos abstractos en indicadores o medidas tangibles que puedan ser observados, medidos y analizados. (Ver anexo 2).

### **Variable 1:** Inteligencia emocional

**Definición conceptual:** según Goleman (1995) denominó a la inteligencia emocional como un cúmulo de habilidades que estimulan el pensamiento y el razonamiento, enfatizó que el desarrollo de todas estas destrezas brinda oportunidades para optimizar y mejorar el rendimiento académico

**Definición operacional:** La inteligencia emocional tiene las siguientes dimensiones: autoconocimiento, autorregulación o control de sí mismo, motivación, empatía y habilidades sociales con las cuales se elaboraron 25 preguntas (Ver anexo 3).

**Indicadores:** Según Baptista et al. (2010) señalaron que, los indicadores se manejan para simbolizar conceptos abstractos o constructos teóricos de modo concreto y observable. Estas concepciones pueden ser variables o dimensiones que se procuran estudiar (Ver anexo 1).

**Escala de medición:** Escala ordinal politómica de Likert y los niveles de respuestas fueron: (1) Nunca, (2) raras veces, (3) frecuentemente y (4) siempre.

### **Variable 2:** Comunicación efectiva.

**Definición conceptual:** según Bateman y Snell (2009) indicaron que la comunicación efectiva es la transferencia de información clara y precisa, este proceso de transferencia de la información aporta a la toma de decisiones informada para alcanzar el éxito institucional.

**Definición operacional:** La comunicación efectiva tiene las siguientes dimensiones: Habilidades comunicativas, funciones de la comunicación, canales comunicación, barreras de la comunicación. Se elaboró 25 preguntas (Ver anexo 3).

**Indicadores:** Según Arias (2020), destacó que los indicadores son medidas cuantitativas que permiten operacionalizar una variable, medirla de manera precisa y confiable para ser utilizadas en una investigación científica (Ver anexo 1).

**Escala de medición** Escala ordinal politómica de Likert y los niveles de respuestas fueron: (1) Nunca, (2) raras veces, (3) frecuentemente y (4) siempre.

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

**3.3.1 Población:** La población investigada fueron 70 docentes que trabajan en instituciones educativas públicas de una REI de la UGEL 06, según Arroyo (2020) destacó que es importante definir claramente la población en una investigación, ya que esto permite establecer los criterios de inclusión y exclusión de los participantes en el estudio. Además, la definición precisa de la población permite determinar la muestra de la indagación, que es el subconjunto de la población que se va a estudiar.

**Criterios de inclusión:** Se incorporó a este estudio todos los profesores y administrativos de establecimientos educativos públicos de una REI de la UGEL 06 y que acepten participar en el estudio voluntariamente teniendo en cuenta el conocimiento del consentimiento informado.

**Criterios de exclusión:** En esta investigación no se consideraron a los estudiantes ni a los padres de familia de las instituciones educativas de la REI de la UGEL 06.

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

Según Díaz et al. (2016) destacaron la importancia de seleccionar adecuadamente las técnicas e instrumentos de recolección de información en una investigación y la necesidad de validar y pilotear los instrumentos antes de su implementación definitiva. Por consiguiente, en la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento que se manejó fue el cuestionario (Ver anexo 3).

De la misma manera, según Martínez (2018) destacó la importancia de asegurar la validez de expertos en una investigación para avalar la confiabilidad de los resultados y la calidad del estudio. Asimismo, mencionó la necesidad de utilizar diferentes estrategias para asegurar la validez, como la validación cruzada, el uso de

medidas múltiples, la triangulación y la revisión por pares; es por ello que se utilizó en la presente indagación el juicio de expertos. (Ver anexo 4).

Por otro lado, según Toscano (2018) describió a la confiabilidad como la capacidad de una medición para producir resultados consistentes y reproducibles, es por ello que, una medida es considerada confiable cuando se produce resultados similares cada vez que se utiliza para medir una variable en las mismas condiciones y con la misma población. Por consiguiente, se empleó una prueba piloto a 20 docentes que no pertenecían a la población de estudio para la primera variable inteligencia emocional se obtuvo 0.969 y para la segunda variable comunicación efectiva se obtuvo una confiabilidad de 0.936 correspondientemente a una alta confiabilidad. (Ver anexo 6).

### 3.5. Procedimientos

El presente trabajo de indagación se desarrolló por etapas, se comenzó con la identificación del tema de investigación, análisis contextual, título, planteamiento del problema, descripción del problema, objetivos, hipótesis y otros relacionados al tema. En la segunda etapa, se buscó artículos científicos que apoyen el tema de investigación para desarrollar el marco teórico, se utilizó motores de búsqueda de información. El siguiente paso fue desarrollar una metodología de investigación, identificar a la población en general, definir variables y sus dimensiones, solicitar permiso a las instituciones educativas para realizar el estudio, continuar buscando información de diversas fuentes con sustento teórico, crear los instrumentos (cuestionarios) necesarios para el procesamiento y control de datos, se manejó el análisis de correlación Rho de Spearman como medida confiable para el análisis estadístico

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$r_s$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencia entre los rangos ( X menos Y)

$n$  = Número de datos

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

Como fases iniciales, se tuvo en cuenta la estadística descriptiva para lo cual se realizó gráficos y tablas estadísticas en SPSS con su respectiva interpretación de las variables de estudio y sus extensiones. Del mismo modo se utilizó la estadística inferencial para ratificar la hipótesis, luego de aplicar la prueba de normalidad se utilizó el coeficiente de Spearman rho para el procesamiento de datos (ver anexo 9)

Por consiguiente, se puede mencionar a Creswell (2014) quien definió al método de análisis de datos como una secuencia de pasos que incluye la organización y codificación de los datos, la identificación de patrones o temas recurrentes, la interpretación y extracción de significado de estos. A partir de los datos recopilados, se desarrolló como procedimiento de análisis de datos la indagación estadística descriptiva, como primera etapa el análisis descriptivo de las variables de estudio y la distribución de frecuencias.

### **3.7. Aspectos éticos**

No se sometió a los participantes a ningún riesgo que atente contra su integridad, se explicó el objetivo de la indagación, los aspectos favorables, la confidencialidad y la declaración del consentimiento informado de manera voluntaria. Finalmente, el proyecto de investigación respetó los principios del Comité de Ética de la Universidad César Vallejo, también se estructuró de acuerdo con la resolución 062-2023-VI-UCV además se tomó en consideración aspectos puntuales de la Resolución de Consejo de la Universidad N° 0128-2023 UCV, para su reglamentación, los permisos correspondientes y la obtención de aprobación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivos

**Tabla 1**

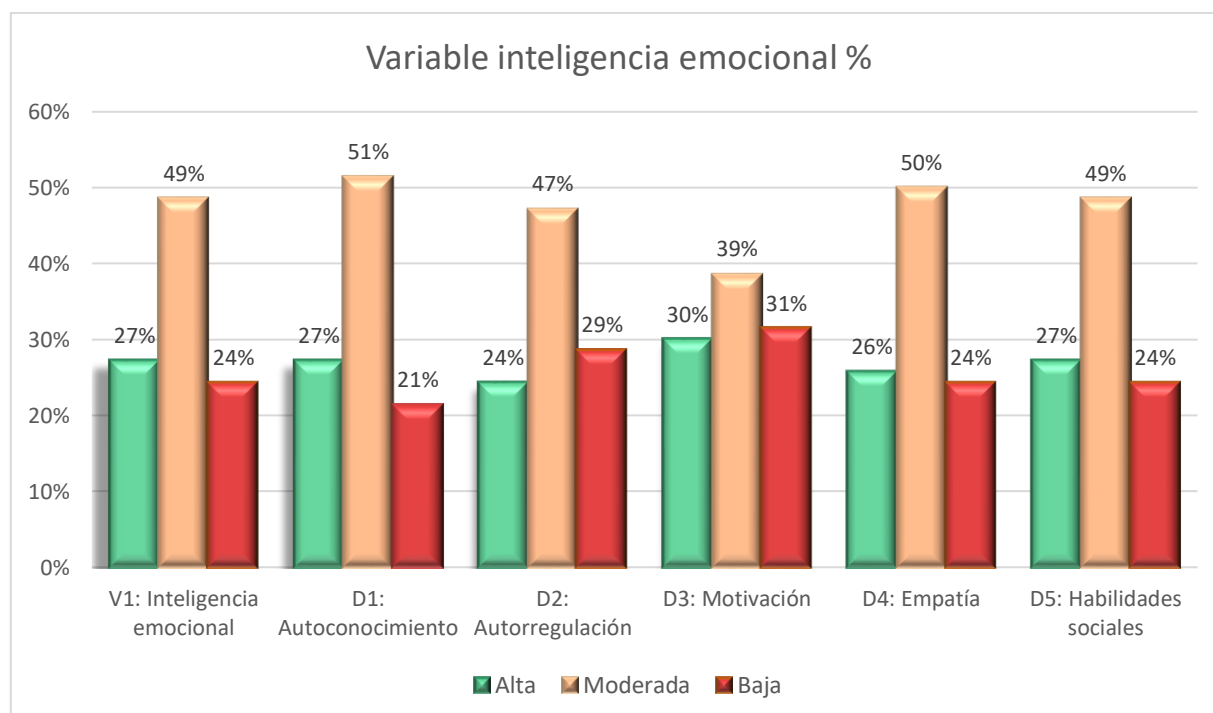
*Frecuencias descriptivas: Inteligencia emocional y sus dimensiones*

Nivel	V1: Inteligencia emocional		D1: Autoconocimiento		D2: Autorregulación		D3: Motivación		D4: Empatía		D5: Habilidades sociales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Alta</b>	19	27	19	27	17	24	21	30	18	26	16	27
<b>Regular</b>	34	49	36	51	33	47	27	39	35	50	37	49
<b>Baja</b>	17	24	15	21	20	29	22	31	17	24	17	24
<b>Total</b>	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

**Figura 1**

*Niveles de la variable Inteligencia emocional y sus dimensiones*



*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).



En cuanto a los resultados descriptivos, se reveló que los encuestados presentan diferentes niveles de inteligencia emocional, predomina el nivel regular en un 49%, mientras que el nivel alto lo manifiestan un 27 % y un 24 % para el nivel bajo. Para la dimensión autoconocimiento la mayoría eligió un nivel normal en 51 %, el 27 % un nivel alto y 21 % un nivel bajo. En cambio, el 47 % autorregula sus emociones, mientras que el 29 % tiene una autorregulación débil. La motivación de los encuestados también fue moderadamente baja, como se muestran en los porcentajes de 39 % y 31 %. Respecto a la empatía, el 50 % mostró un nivel regular, es decir, tienen la habilidad de evidenciar los sentimientos de los demás y responder a ellos con empatía. Finalmente, el 49 % reportó que sus habilidades sociales estaban en el nivel regular, el 27 % nivel alto y 24 % en inferior.

**Tabla 2**

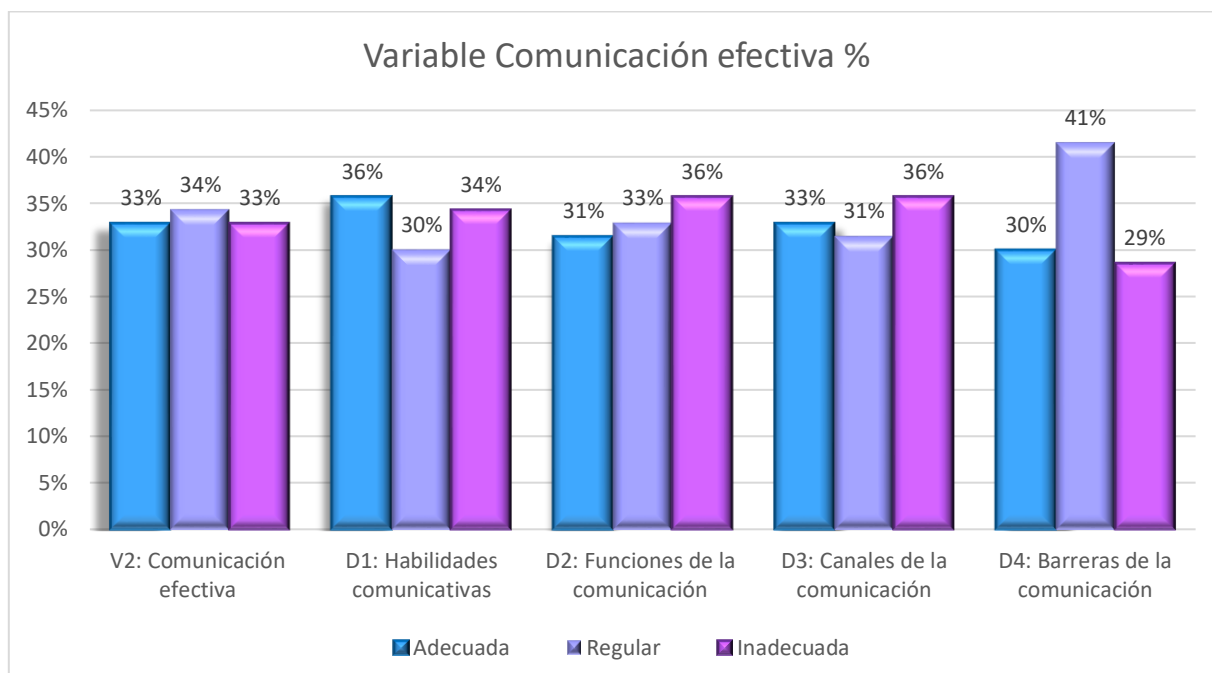
*Frecuencias descriptivas: comunicación efectiva y sus dimensiones*

Nivel	V2: Comunicación efectiva		D1: Habilidades comunicativas		D2: Funciones de la comunicación		D3: Canales de la comunicación		D4: Barreras de la comunicación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Alta</b>	23	33	25	36	22	31	23	33	21	30
<b>Regular</b>	24	34	21	30	23	33	22	31	29	41
<b>Baja</b>	23	33	24	34	25	36	25	36	20	29
<b>Total</b>	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

**Figura 2**

*Niveles de la variable comunicación efectiva y sus dimensiones*



*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

Los resultados descriptivos para la variable “comunicación efectiva” muestran una tendencia regular del 34 %, sugiriendo que los porcentajes representan el 33 % para niveles altos y bajos de comunicación efectiva. Por otro lado, cuando se trata de habilidades de comunicación, el 36 % se encontró en un nivel alto. Mientras que, 34 % reflejan que se debe mejorar las habilidades de comunicación. Además, en cuanto a la dimensión de la función de comunicación, la mayoría se ubicó un nivel bajo 36 % y lo mismo para la dimensión canales de la comunicación, es decir, para la dimensión de los canales de la comunicación se debe continuar desarrollando técnicas y estrategias para una mejora en estos aspectos importantes. En cuanto a las barreras de comunicación, el 41 % informó niveles regulares, lo que indica que los encuestados pueden comunicar información de manera efectiva en algunas situaciones, el 30 % de los encuestados se ubican en niveles altos y el 29 % bajo.

## 4.2 Análisis inferencial

### 4.2.1 Prueba de normalidad

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Inteligencia emocional	0.139	70	0,002
V2: Comunicación efectiva	0.184	70	0,000

Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

De la Tabla 3 podemos distinguir que el nivel de significancia 0,002 y 0,000 es menor al 5 % (0.05). Por lo tanto, se puede ratificar que la distribución de los datos no es normal, lo más apropiado a utilizar es pruebas no paramétricas del coeficiente Rho de Spearman.

### 4.2.2. Prueba de hipótesis

#### Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$  corresponde a un nivel de confianza del 95%

#### Regla de decisión

Si  $p\text{-valor} < 0.05$ , rechazar  $H_0$ , Si  $p\text{-valor} \geq 0.05$ , aceptar  $H_0$

#### Hipótesis general

- H0. No existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la comunicación efectiva.
- H1. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la comunicación efectiva.

**Tabla 4**

*Rho de Spearman para el cruce entre la inteligencia emocional y comunicación efectiva.*

		V2: Comunicación efectiva		
Rho de Spearman	V1: Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	0.674**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	70	70

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

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

De acuerdo con los efectos que se muestran en la Tabla 4, el nivel de significación bilateral del cruce entre las variables de la tesis inteligencia emocional y comunicación efectiva es inferior a 0,05. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula, se aprueba la hipótesis general, se determina que existe una correspondencia significativa ( $Rho=0.674$ ) de correlación media, según Hernández et al. (2014).

## Hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

H0. No existe relación significativa entre autoconocimiento y comunicación efectiva.

H1. Existe relación significativa entre autoconocimiento y comunicación efectiva.

**Tabla 5**

*Rho de Spearman para el cruce entre autoconocimiento y comunicación efectiva.*

		V2: Comunicación efectiva		
Rho de Spearman	D1: Autoconocimiento	Coeficiente de correlación	0.720**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	70	70

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

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

Los resultados expuestos en la Tabla 5, para el cruce entre el autoconocimiento y la segunda variable, el nivel de significancia bilateral es menor a 0.05, por consiguiente, se contradice H0 y se comprueba la H1, concluyendo que existe significativa relación de correlación media ( $Rho=0.720$ ).

## Hipótesis específica 2

H0. No existe relación significativa entre autorregulación y comunicación efectiva.

H1. Existe relación significativa entre autorregulación y comunicación efectiva.

**Tabla 6**

*Rho de Spearman para el cruce entre autorregulación y comunicación efectiva.*

		V2: Comunicación efectiva	
Rho de Spearman D2: Autorregulación	Coeficiente de correlación	0.611**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	70	70

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

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

Respecto al cruce entre la dimensión autorregulación y la comunicación efectiva, el nivel de significancia bilateral es menor a 0.05, por consiguiente, se rechaza H0 y se comprueba la H1, concluyendo que existe significativa relación de correlación media (Rho=0.611).

## Hipótesis específica 3

H0. No existe relación significativa entre motivación y comunicación efectiva.

H1. Existe relación significativa entre motivación y comunicación efectiva.

**Tabla 7**

*Rho de Spearman para el cruce entre motivación y comunicación efectiva.*

		V2: Comunicación efectiva	
Rho de Spearman D3: Motivación	Coeficiente de correlación	0.502**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	70	70

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

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

Respecto al cruce entre motivación y comunicación efectiva, se evidencia un nivel de significancia bilateral menor a 0.05, por consiguiente, se contradice H0 y se comprueba la H1, concluyendo que existe significativa relación de correlación media (Rho=0.502).

#### Hipótesis específica 4

H0. No existe relación significativa entre empatía y comunicación efectiva.

H1. Existe relación significativa entre empatía y comunicación efectiva.

**Tabla 8**

*Rho de Spearman para el cruce entre empatía y comunicación efectiva.*

		V2: Comunicación efectiva	
Rho de Spearman D4: Empatía	Coeficiente de correlación	0.680**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	70	70

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

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

Con respecto al cruce entre las variables, el nivel de significancia bilateral es menor a 0.05, por consiguiente, se rechaza H0 y se comprueba la H1, concluyendo que existe significativa relación de correlación media (Rho=0.680).

#### Hipótesis específica 5

H0. No existe relación significativa habilidades sociales y comunicación efectiva.

H1. Existe relación significativa entre habilidades sociales y comunicación efectiva.

**Tabla 9**

*Rho de Spearman para el cruce entre Habilidades sociales y comunicación efectiva.*

		V2: Comunicación efectiva	
Rho de Spearman D5: Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	0.700**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	70	70

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

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

Conforme al cruce entre las variables, el nivel de significancia bilateral es menor a 0.05, por consiguiente, se rechaza H0 y se comprueba la H1, concluyendo que existe significativa relación correlación media (Rho=0.700).

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con la hipótesis general planteada “existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la comunicación efectiva en Instituciones Educativas Públicas de una REI - UGEL 06, Ate 2023”, se afirma una relación media ( $Rho=0.674$ ) y significativa ( $p=0.000$ ). De igual modo, la inteligencia emocional indicó que el nivel “moderado” fue preponderante con 49 % y el 27 % optó por el nivel “alto”, lo que sugiere que más de la mitad de los educadores reconocen, comprenden y regulan sus emociones efectivamente en el entorno educativo, infiriendo un nivel superior de habilidades emocionales. Por el contrario, 24 % se posicionó en el nivel “bajo”, lo que implica un leve potencial para mejorar y desarrollar destrezas emocionales. En cuanto a la comunicación efectiva, la mayoría se encuentran en el rango “regular” con el 34 %, mientras que, un porcentaje significativo alcanza un nivel “adecuado” e “inadecuado” con el 33 %.

Las respectivas cifras reflejan que gran proporción de instructores evaluados presentan un nivel promedio de habilidades en la comunicación efectiva, implicando una capacidad moderada para transmitir información de manera clara, escuchar activamente a los demás y establecer una comunicación fluida y coherente. Además, se menciona que un porcentaje significativo distribuye de manera equilibrada (alto y bajo) sus aptitudes de comunicación con respecto a su área laboral.

Dichos resultados coinciden con el estudio de Dastgohadeh y Javanmardi (2022), quienes reconocieron y evaluaron la importancia de la inteligencia emocional respecto a la competencia comunicativa, cuyo análisis confirmó relación entre las variables, afirmando que son predictores muy significativos de la disposición a comunicarse y socializar. En líneas similares, Calle (2022) comprobó asociación entre la comunicación y formación profesional, donde 72 % obtuvo efectividad con respecto al sistema educativo. También, Santos (2017) constató asociación entre sus dos variables, encontrando que fue significativa, donde el 71 % presentó inteligencia emocional media, y para la comunicación, el 47 % demostró agresividad y 44.7 % fue asertiva.

Lo descrito anteriormente estuvo fundamentado en la teoría del conductismo, el cual se basa en el aprendizaje, centrado en el estudio del comportamiento observable y su influencia por el ambiente externo y los estímulos. En palabras de Bolaños et al. (2013) los cuales citaron a Thorndike (1920), donde describen que el comportamiento humano puede ser explicado y comprendido a través del estudio de los estímulos del entorno y las respuestas observables que se generan. Según esta teoría, los individuos aprenden a través del condicionamiento, es decir, mediante la asociación de respuestas. Además, el conductismo ha sido influyente en diferentes áreas, como el aprendizaje, la modificación de conducta, la terapia conductual y la psicología educativa, teniendo en cuenta también los aspectos cognitivos, emocionales y sociales de la experiencia humana (Mercadé, 2019).

Respecto a la primera hipótesis específica “existe relación significativa entre autoconocimiento y comunicación efectiva en Instituciones Educativas Públicas de una REI - UGEL 06, Ate 2023”, se confirmó una relación media ( $Rho=0.720$ ) y significativa ( $p=0.000$ ). Conforme a los datos recopilados, se encuentra en el autoconocimiento que el nivel predominante es “moderado” con un porcentaje del 51 %, esto muestra que más de la mitad de los docentes tienen un grado intermedio de conocimiento y conciencia de sus propias fortalezas, debilidades y valores. Además, el 27 % de los docentes se encuentra en el nivel “alto”, lo que simboliza porcentajes elevados de comprensión para gestionar sus emociones, así como una mayor claridad en sus metas y valores personales. Por otro lado, se menciona que el nivel “bajo” se encuentra en un 24 %, reflejando niveles reducidos de autoconocimiento que generan dificultades en los maestros para percibir emociones y tener una mejor claridad de destrezas profesionales e individuales. Estos resultados son semejantes con el estudio de Filiz (2020), el cual realizó una indagación sobre la correlación entre las habilidades de comunicación efectiva y el autoconocimiento de inteligencia verbal, cuyos resultados señalan una diferencia significativa a favor en los términos de escucha efectiva por género en términos de auto reconocimiento, encontrando relación positiva y significativa. De igual manera, Lazos (2008) destacó la importancia del autoconocimiento como base fundamental para el desarrollo de la inteligencia



emocional. Según Goleman (1995), sostiene que el autoconocimiento implica la capacidad de reconocer y comprender nuestras propias emociones, así como nuestras fortalezas y debilidades en la comunicación efectiva.

Respecto a la segunda a la hipótesis específica “existe relación significativa entre autorregulación y comunicación efectiva en Instituciones Educativas Públicas de una REI - UGEL 06, Ate 2023”, se comprobó una relación media ( $Rho=0.611$ ) y significativa ( $p=0.000$ ). El análisis de autorregulación en los educadores obtuvo que el nivel dominante es “moderado” con un porcentaje del 47 % del total, esto expresa que casi la mitad tiene un grado mediano de habilidades para regular impulsos y comportamientos, expresados en aptitudes de manejo adecuado de situaciones emocionalmente desafiantes, en donde pueden mantener el equilibrio emocional durante su desempeño profesional. Respecto al nivel “bajo” se encontró 29 % de docentes, situación que permite interpretar contrariedades en el control de sus emociones, afectando su bienestar emocional. En contraste, el 24 % muestra un nivel “alto”, donde algunos docentes poseen habilidades avanzadas para regular comportamientos de manera efectiva, permitiendo afrontar situaciones difíciles con mayor adaptabilidad y resiliencia. Similarmente, Lupaca (2021) confirmó una relación positiva y significativa entre sus variables, denotando que la inteligencia emocional tiene un gran impacto positivo en el ámbito educativo, donde 34 % se situaron en los niveles medios y bajos del cuestionario. A diferencia de, Adeyemo (2014), quien encontró buenos resultados entre sus participantes, demostrando que inteligencia emocional y la eficacia docente tiene un impacto predictivo en la efectividad de la buena comunicación, mediante estrategias para optimizar la enseñanza efectiva, políticas apropiadas para fomentar la eficacia en la comunicación y desarrollar la inteligencia emocional. En ese sentido, Barrios et al. (2023) señalaron la capacidad de manejar y controlar nuestras emociones y comportamientos de manera efectiva, evitando reacciones impulsivas en situaciones de comunicación, permitiendo accionar con calma, escuchar atentamente, responder de manera asertiva y regular el comportamiento para adaptarse a diferentes situaciones con el objetivo de evitar reacciones impulsivas o desproporcionadas.

Respecto a la tercera hipótesis específica 3 “existe relación significativa entre motivación y comunicación efectiva en Instituciones Educativas Públicas de una REI - UGEL 06, Ate 2023”, se exhibió una relación media ( $Rho=0.502$ ) y significativa ( $p=0.000$ ). Además, al analizar la motivación se destacó que el 36 % y 31 % se sitúa en niveles “moderado” y “bajo” de la muestra total. Esto expone que una gran mayoría de educadores muestran un nivel de motivación intermedio, impulsados por metas y objetivos, aunque pueden experimentar dificultades para mantener un alto nivel de compromiso, entusiasmo y perseverancia en su trabajo. En oposición, el 30 % muestra un nivel “alto” de motivación, caracterizados por un fuerte compromiso y entusiasmo en su labor docente. Por su parte, los hallazgos de Washburn et al. (2022) evidenciaron similitud con el presente estudio, en el cual demostró que la inteligencia emocional baja integró un desfavorable agotamiento emocional e inadecuado compromiso emocional entre los educadores. Asimismo, Quispe et al. (2023) resaltaron la importancia de la motivación en la comunicación efectiva, la cual hace referencia al compromiso, lo que se traduce en una mayor dedicación y esfuerzo en la búsqueda de estrategias para mejorar la habilidad de comunicarse emocionalmente y mantener la perseverancia ante cualquier dificultad.

En referencia a la hipótesis específica 4 “existe relación significativa entre empatía y comunicación efectiva en Instituciones Educativas Públicas de una REI - UGEL 06, Ate 2023”, se constató una relación media ( $Rho=0.680$ ) y significativa ( $p=0.000$ ). En ese sentido, la mitad (50 %) de los docentes evaluados sobre la dimensión empatía, se ubicaron en el nivel “moderado”, representando un nivel intermedio de comprensión, esto significa que tienen la capacidad de conectar emocionalmente con las experiencias y perspectivas en un grado mediano. Asimismo, el 26 % obtuvo un nivel “alto” de empatía, denotando una capacidad más desarrollada para comprender y ser perceptibles sobre las necesidades y emociones de los demás. Sin embargo, también se identificó que un 24 % de educadores se encontraban en el nivel “bajo” de empatía, ocasionado dificultades para atender de manera efectiva las perspectivas de sus estudiantes, situación que disminuye su capacidad para establecer relaciones empáticas y brindar apoyo adecuado. Hallazgos comparables

con Sigcho (2022), el cual examinó asociación entre la comunicación efectiva y la comprensión de emociones en el trabajo en equipo. El autor obtuvo 72 % en el nivel alto, seguido 28 % respecto a la buena comunicación. El trabajo en equipo fue muy favorable según el 65 % de encuestados, encontrando relación significativa. De esta manera, Goleman (1995) sostiene que es esencial para establecer una comunicación efectiva tener empatía, lo cual refiere la capacidad de comprender y compartir las emociones de los demás, permitiendo establecer una conexión sentimental. Los docentes empáticos pueden sintonizarse con los estudiantes y sus colegas, percibiendo sus perspectivas y responder de manera sensible, lo que fortalece las relaciones en el aula y en la institución.

En referencia a la hipótesis específica 5 “existe relación significativa habilidades sociales y comunicación efectiva en Instituciones Educativas Públicas de una REI - UGEL 06, Ate 2023”, se demostró una relación media ( $Rho=0.700$ ) y significativa ( $p=0.000$ ). Al examinar las habilidades sociales de los maestros, se observó que aproximadamente la mitad de ellos se encontraban en el nivel “moderado”, lo que representa un porcentaje del 49 %, esto refleja habilidades sociales intermedias para interactuar y relacionarse de manera adecuada en situaciones sociales. A diferencia del 27 % de los docentes, quienes demostraron un nivel “alto”, es decir, este grupo de participantes muestra habilidades sociales más desarrolladas, permitiendo establecer relaciones efectivas, comunicarse de manera clara y asertiva, y responder adecuadamente a las necesidades de los demás. En contraste con el 24 % de encuestados en el nivel “bajo”, donde un considerable grupo de educadores enfrentan complejidades para interactuar y relacionarse, disminuyendo su capacidad para establecer vínculos positivos con los estudiantes y colaborar de manera constructiva con sus colegas. En contraste con el estudio de Collantes (2017), el cual afirmó que la comunicación es eficaz cuando existe una asociación positiva entre las habilidades para interactuar y relacionarse con los demás. Por otro lado, Tafur (2022) evaluó las habilidades sociales con respecto a la gestión directiva y comunicación efectiva, obteniendo que la gestión se desarrolló principalmente en niveles normales (35 %) y bajos (35 %), frente a la comunicación efectiva (46 %) y deficiente (37 %), concluyendo

que la gestión se correlaciona con una comunicación eficaz, siendo necesario optimizar políticas que refuercen las capacidades docentes para interactuar adecuadamente en sus labores de liderazgo. De igual manera, Gil (2020) aborda las habilidades sociales en su enfoque de la inteligencia emocional. Estas habilidades incluyen la capacidad de relacionarse y comunicarse efectivamente con los demás, indicó que los docentes que poseen habilidades sociales bien desarrolladas pueden establecer y mantener relaciones positivas con sus estudiantes, fomentar la participación activa y crear un ambiente de aprendizaje colaborativo, lo que favorece una comunicación efectiva y un clima positivo en el aula.

Finalmente, el presente estudio logró demostrar que la inteligencia emocional y la comunicación efectiva en docentes fue significativa. En ese sentido, se reconoce como principales fortalezas, la recopilación y análisis de información mediante un enfoque objetivo que validan el rigor científico. Además, al utilizar muestras representativas, se alcanzó una población más amplia de docentes y los instrumentos proporcionaron con datos precisos y confiables. En cuanto a las limitantes, al centrarse en datos cuantificables, la investigación puede perder algunos matices y aspectos cualitativos de las variables. También existe posibilidad de que no se hayan capturado datos plenamente en el contexto y las circunstancias específicas en las que se produce la inteligencia emocional y la comunicación efectiva de los docentes, ocasionando que participantes presenten una tendencia a dar respuestas influenciadas por factores externos.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

De acuerdo con el objetivo general se determinó relación entre la inteligencia emocional y comunicación efectiva en instituciones educativas públicas de la REI 06, UGEL 06 - Ate 2023. Con respecto al cruce entre variables, el nivel de significancia reveló un valor de 0.000, por consiguiente, se rechaza  $H_0$  y se confirma la  $H_1$ , concluyendo que existe significativa relación en un moderado y positivo grado ( $Rho=0.674$ ). Por consiguiente, la relación significativa obtenida en el presente estudio reflejó que la inteligencia emocional facilita la comunicación efectiva al permitir a las personas comprender y regular sus propias emociones, así como percibir y responder a las emociones de los demás, creando un ambiente de comunicación más empático, respetuoso y efectivo, lo que promueve relaciones más saludables y una mejor comprensión mutua.

### **Segunda:**

Conforme al primer objetivo específico, se estableció relación entre autoconocimiento y comunicación efectiva en instituciones educativas públicas de la REI 06, UGEL 06 - Ate 2023, el nivel de significancia reflejó un valor de 0.000, por consiguiente, se rechaza  $H_0$  y se confirma la  $H_1$ , concluyendo que existe significativa relación en un moderado y positivo grado ( $Rho=0.720$ ), esta relación se debe a que el autoconocimiento en una institución educativa implica que los estudiantes y el personal docente sean conscientes de sus propias habilidades, necesidades y metas educativas,

### **Tercera:**

En referencia al segundo objetivo específico, se estableció relación entre autorregulación y comunicación efectiva en instituciones educativas públicas de la REI 06, UGEL 06 - Ate 2023, el nivel de significancia reflejó un valor de 0.000, por consiguiente, se rechaza  $H_0$  y se confirma la  $H_1$ , concluyendo que existe significativa

relación en un moderado y positivo grado ( $Rho=0.611$ ), en relación a los hallazgos obtenidos en estas variables implica que los docentes sean capaces de controlar sus impulsos, manejar el estrés, mantener la concentración y establecer metas realistas con el objetivo de mejorar su bienestar emocional y su desempeño en el ámbito educativo.

#### **Cuarta:**

En cuanto al tercer objetivo específico, se estableció relación entre motivación y comunicación efectiva en instituciones educativas públicas de la REI 06, UGEL 06 - Ate 2023, cuyo nivel de significancia obtuvo un valor de 0.000, por consiguiente, se rechaza  $H_0$  y se confirma  $H_1$ , concluyendo que existe significativa relación en un moderado y positivo grado ( $Rho=0.502$ ). En síntesis, estos hallazgos pueden ser útiles para diseñar estrategias de apoyo y un desarrollo profesional que fomenten la motivación y el compromiso de los docentes, con el fin de mejorar su desempeño y promover un ambiente de aprendizaje enriquecedor para los estudiantes.

#### **Quinta:**

Respecto al cuarto objetivo específico, se estableció relación entre empatía y comunicación efectiva en instituciones educativas públicas de la REI 06, UGEL 06 - Ate 2023, donde el nivel de significancia reveló un valor de 0.000, por consiguiente, se rechaza  $H_0$  y se confirma la  $H_1$ , concluyendo que existe significativa relación en un moderado y positivo grado ( $Rho=0.680$ ), la relación obtenida reflejó que la empatía implica que el personal docente sea capaz de comprender las necesidades y sentimientos de los estudiantes, lo cual fomenta un clima de respeto, compasión y colaboración.

#### **Sexta:**

Con respecto al quinto objetivo específico, se estableció relación entre habilidades sociales, y comunicación efectiva en instituciones educativas públicas de la REI 06, UGEL 06 - Ate 2023, el nivel de significancia reflejó un valor de 0.000, por

consiguiente, se rechaza  $H_0$  y se confirma la  $H_1$ , concluyendo que existe significativa relación en un moderado y positivo grado ( $Rho=0.700$ ), los hallazgos resaltan la importancia de fortalecer las habilidades sociales con el objetivo de mejorar la capacidad de interactuar de manera efectiva con los integrantes de la comunidad educativa porque establecer relaciones positivas favorecen en el trabajo colaborativo y ayuda a la solución de conflictos de manera constructiva.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Se recomienda que las instituciones educativas deben enfocar los esfuerzos en el fortalecimiento de la inteligencia emocional y la comunicación, implementando el uso de herramientas tecnológicas, como aplicaciones móviles o plataformas en línea que brinden recursos interactivos y ejercicios autodidactas donde estas actividades prácticas ayuden a fortalecer las habilidades emocionales de los miembros de la comunidad educativa, establecer espacios de diálogo, fomentar estrategias pedagógicas y evaluar de manera periódica. con el objetivo de mejorar el clima escolar, las relaciones interpersonales y el rendimiento académico, implementar programas de autoformación.

### **Segunda:**

En vista de estos hallazgos, se recomienda a las instituciones educativas públicas de la UGEL 06 realizar capacitaciones, acompañamiento y seguimiento para brindar apoyo continuo a los docentes, después de la capacitación es crucial promover el autoconocimiento y mejorar la comunicación efectiva en los docentes de las instituciones educativas, para ello, se sugiere implementar programas de desarrollo personal que fomenten el autoconocimiento entre los estudiantes y el personal educativo, esto permitirá adquirir herramientas y estrategias que puedan aplicar en su labor diaria, mejorando así la interacción con los estudiantes y colegas.

### **Tercera:**

Se recomienda que los docentes reciban talleres para fortalecer e incorporar habilidades de inteligencia emocional y comunicación efectiva en sus planes de estudio y actividades pedagógicas, promoviendo así su desarrollo tanto en ellos mismos como en sus estudiantes, implementar estrategias y programas que fomenten la autorregulación en los miembros de la comunidad educativa. Estas estrategias pueden incluir la enseñanza de habilidades de autorregulación, el fomento de la conciencia emocional, la práctica de técnicas de relajación y manejo del estrés.



**Cuarta:**

Fomentar la motivación en la comunidad educativa para aumentar y favorecer la participación activa, el compromiso y la disposición para comunicarse de manera efectiva de tal forma mejorar la comunicación dentro de la institución. Es por ello que se recomienda que los directivos diseñen actividades que promuevan un entorno motivador y significativo donde se fomente la autonomía, establecer las metas personales, un reconocimiento del progreso individual, la valoración del esfuerzo, teniendo en consideración los intereses y necesidades de todos los integrantes de la comunidad educativa.

**Quinta:**

Para promover la empatía como una herramienta se recomienda a los directivos y docentes implementar programas de capacitación donde se pueden incluir estrategias de escucha activa, fortalecer las relaciones interpersonales con una expresión de ideas claras y efectivas, fomentar el trabajo en equipo y colaborativo, desarrollar actividades que fomenten la comprensión y el respeto hacia los demás, así como la promoción de la empatía como una habilidad esencial para la resolución de conflictos, establecer un canal de comunicación abierta y honesta, integrar reuniones individuales, espacios de diálogo o buzones de sugerencias para expresar las emociones y preocupaciones; de tal forma que estas estrategias ayuden a desarrollar una comunicación efectiva dentro del ámbito escolar.

**Sexta:**

Por último, se recomienda, promover e implementar programas y actividades que fomenten el desarrollo de habilidades sociales en diferentes entornos, estas actividades pueden incluir entrenamiento en prácticas comunicativas, comunicarse de manera clara y concisa, establecer relaciones saludables, fomentar un mejor ambiente de trabajo con una cultura de respeto y comprensión mutua, de tal modo que se pueda lograr el cumplimiento de las metas trazadas en la organización educativa y dar sostenibilidad a largo plazo donde implique desarrollar planes continuos, ofrecer oportunidades de actualización y establecer una cultura organizacional que valore y promueva la inteligencia emocional y la comunicación efectiva dentro de la institución educativa.

## REFERENCIAS

- Adeyemo D. A, Agokei R. Chukwudi (2014) Emotional Intelligence and Teacher Efficacy as Predictors of Teacher Effectiveness among Pre-Service Teachers in Some Nigerian. *Universities International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 3(2), 85-90.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1091679.pdf>
- Martín-Algarra, M. (2009). La comunicación como objeto de estudio de la teoría de la comunicación. *Anàlisi: quaderns de comunicació i cultura*, (38), 151-172.  
<https://raco.cat/index.php/Analisi/article/view/142478/194033>
- Altman, I., & Taylor, D. A. (1973). *Social penetration: The development of interpersonal relationships*. Holt, Rinehart & Winston.  
<https://www.thefreelibrary.com/Irwin+Altman+and+Dalmas+Taylor%3A+history+of+the+social+penetration...-a0323349767>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboración*.  
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Arroyo Morales, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales*.  
<http://200.48.82.27/handle/20.500.12918/5402>
- Baptista, P., Fernández, C., & Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. DF, México: Editorial The McGraw-Hill.  
[https://drive.google.com/file/d/1OzAyRwb\\_hGWHFOuhs6iWpFv8bstlXLfs/view](https://drive.google.com/file/d/1OzAyRwb_hGWHFOuhs6iWpFv8bstlXLfs/view)
- Bar-On, R. (2010). *Emotional intelligence: an integral part of positive psychology*.  
[https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/14557/Bar-on\\_Emotional%282010%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/14557/Bar-on_Emotional%282010%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bar-On, R., Brown, J. M., Kirkcaldy, B. D., & Thome, E. P. (2000). Emotional expression and implications for occupational stress: An application of the Emotional Quotient Inventory (EQ-I). *Personality and Individual Differences*, 28, 1107-1118.  
[http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00160-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00160-9)
- Barrios Coronel, I., Patiño, M. I., Barrios Coronel, J., Báez Osorio, H., Aveiro R., Telmo R., Maidana Pont, E., Ortigoza Alvez, E., Villalba Arias, J., Castaldelli Maia, J. M., Ventriglio, A., & Torales, J. C. (2023). Autorregulación del aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de Medicina: el caso de tres Universidades de Paraguay. *Anales de la Facultad de Ciencias Médicas (Asunción)*, 56(1), 32-40.  
<https://doi.org/10.18004/anales/2023.056.01.32>

- Bateman T. & Snell S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* 8 ed. McGraw-Hill Interamericana Editores.  
[https://www.academia.edu/42224502/Administraci%C3%B3n\\_Bateman\\_Snell\\_8\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/42224502/Administraci%C3%B3n_Bateman_Snell_8_Edici%C3%B3n)
- Bolaños Mancio, A. R., Bolaños Mancio, E. R., Gómez Bosarreyes, D. F. y Escobar Najarro A. A. (2013) *Origen del concepto Inteligencia Emocional. Universidad de San Carlos de Guatemala*, [Tesis de Maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala].  
<https://comunicacionorganizacional2013.files.wordpress.com/2013/04/grupo-1-inteligencia-emocional.pdf>
- Calle P, B. A. (2022) *Comunicación efectiva en la formación profesional dentro de la política pública del sistema de educación superior - Instituto Antenor Orrego, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/58619>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw Hill. 2005  
 Comunicación Organizacional, México, McGraw-Hill Interamericana.  
<http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/2873/1/Comportamiento%20organizacional.pdf>
- Cobo O, C. E. (2003) El comportamiento humano. *Dialnet*, Universidad del Valle, Colombia.  
[file:///C:/Users/ANGELA/Downloads/Dialnet-ElComportamientoHumano-5006394%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ANGELA/Downloads/Dialnet-ElComportamientoHumano-5006394%20(1).pdf)
- Collantes I, E. (2017) *Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac- Lima, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14399/Collantes\\_IE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14399/Collantes_IE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Costa Rodríguez, Claudia, Palma Leal, Ximena, & Salgado Farías, Carla. (2021). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 219-233.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052021000100219>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.  
<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/10/Creswell-Cap-10.pdf>

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4ª)*. Thousand Oaks, CA: Salvia.  
<https://doi.org/10.5539/elt.v12n5p40>
- Dastgoshadeh, A. Javanmardi, P. (2020). Emotional intelligence as a predictor of EFL students' willingness to communicate, *Journal MEXTESOL*, 45(3), 1-10.  
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1310951>
- Diaz Bazo, C., Suárez Díaz, G., & Flores Flores, E. (2016). *Guía de investigación en educación*. Pontificia Universidad Católica del Perú.  
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/133219>
- Filiz, B. (2020) The Relationship between Effective Communication Skills and Verbal Intelligence Levels of Faculty of Sport Sciences Afyon Kocatepe University, TURKEY. *International Journal of Educational Methodology*. 6(3), 603 - 612  
 EJ1268436.pdf (ed.gov).
- Gil, S. (2020). *Habilidades sociales (4)*. Editorial Flamboyant.  
<https://acortar.link/kP7NBF>
- Goleman, D. (1995) *Inteligencia Emocional*. Kairós  
[http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia\\_emocional\\_daniel\\_goleman.pdf](http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf)
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Instituto Nacional de Salud. (18 Octubre 2022). *Ministerio de Salud. Instituto Nacional de Salud*.  
<http://tiny.cc/gh49vz>
- Lasswell, H. D. (1985). *Estructura y función de la comunicación en la sociedad. Sociología de la comunicación de masas*, (2), 50-68.  
<https://periodismo.uchile.cl/talleres/teoriacomunicacion/archivos/lasswell.pdf>
- Lazos E. (2008) Self-Knowledge: A Tense Idea, *Diánoia*. (53), 61  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-4502008000200006&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-4502008000200006&script=sci_arttext)
- Lozano, E. A., Salinas, C. G., & Carnicero, J. A. C. (2004). Aspectos evolutivos de la autorregulación emocional en la infancia. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 20(1), 69-80.  
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/27581>

- Lupaca Córdova, M. I., Vivar-Bravo, J., Vivar-Bravo, C., Fernandez-Perez, Y., Vicente Huapaya, C. E., Camán Vigo, R., Borda Huamán, A., & Jesus-Carbajal, O. (2022). Inteligencia emocional y educación virtual en estudiantes de secundaria de la I. E. 3022 Lima, 2021. Horizontes. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(25), 1533–1542.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.432>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica las condes*, 30(1), 36-49.  
<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Martínez Ruiz, H. (2018). *Metodología de la Investigación con enfoque en competencias. Censage learning*.  
<https://docplayer.es/12331518-Metodologia-de-la-investigacionhector-martinez-ruiz-sexto-semester.html>
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1997). *Emotional Intelligence +Meets*.  
[https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(99\)00016-1](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(99)00016-1)
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana* (52). Narcea Ediciones.  
<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Mercadé, A. (2019). *Los 8 tipos de inteligencia según Howard Gardner: la teoría de las inteligencias múltiples*.  
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2943/1/Los%20%20tipos%20de%20inteligencia%20seg%C3%BAAn%20Howard%20Gardner.pdf>
- Ministerio de Educación (Octubre, 2022). *Evaluación de implementación del servicio de contención emocional TE ESCUCHO DOCENTE*. Lima.  
<http://tiny.cc/gh49vz>
- Miranda Beltrán, S. & Ortiz Bernal, Jorge Alexander. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21),64.  
<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Montes Iturrizaga, I. (2021). *Investigación educativa: Técnicas para el recojo y análisis de la información*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

- <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/182800>
- Morales Gómez de la Torre, M. F., Chiluisa Guacho, C. V., Aveiga Hidalgo, M. V., & Guerrón Enríquez, S. X. (2022). El desarrollo de habilidades comunicativas de estudiantes universitarios en el contexto ecuatoriano. *Conrado*, 18(84),146-15  
<https://shre.ink/9l2x>
- Quaranta, N. (2019). La comunicación efectiva: un factor crítico del éxito en el trabajo en equipo. *Enfoques*, 31(1), 21-46.  
<http://www.scielo.org.ar/pdf/enfoques/v31n1/v31n1a03.pdf>
- Quero Romero Y. M., Mendoza Monzant F. M. y Torres Hernández Y, C. (2014). Effective communication and labor performance in basic education. *Negotium*. 27 (9), 22-35  
[http://www.revistanegotium.org.ve / núm 27 \(año 9\) 22-35](http://www.revistanegotium.org.ve / núm 27 (año 9) 22-35)
- Quispe G, G. C., Durán Herrera V.H., Benites Aliaga A.A., Bringas Ríos V.Y. (2023) Labor motivation in SMEs in the construction sector, Lima [Motivación laboral en pymes del sector construcción, Lima]2023 *Revista Venezolana de Gerencia*. (28), 101  
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85145331346&doi=10.52080%2frvgluz.28.101.8&partnerID=40&md5=451226d36a9f2ceaf59c0b457a56da87>
- Ruiz Bolívar, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación*. Barquisimeto, Venezuela: CIDEG.
- Ruiz Huaraz, C. B., & Valenzuela Ramos, M. R. (2022). *Metodología de la investigación*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo (UNAT).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.56224/EdiUnat.4>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. Imagination, cognition and personality. *Sage Journals*. 9(3), 185-211.  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Santos D, Y. J. (2017) *Inteligencia emocional y comunicación asertiva en docentes del curso de práctica clínica de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/22173>
- Sigcho Ocampo, G. E. (2022) *Comunicación efectiva y trabajo en equipo en docentes de la escuela de educación básica de la comunidad Las Golondrinas, Ecuador, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110859/Sigcho\\_OGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110859/Sigcho_OGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Suárez-Caimary, I. L., Bermejo-Salmon, M., & Charón-Durive, L. (2022). The communication system integrated to the management systems in the organizational context. *Revista Científica retos de la Ciencia*, 6(12), 51-61  
<https://n9.cl/tqma2>
- Tafur Ruiz, L. J. (2022). *Gestión directiva y comunicación efectiva en docentes de dos instituciones educativas públicas, Chiclayo, Lambayeque 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
Tafur\_RLJ-SD.pdf (ucv.edu.pe)
- Toscano, F. (2018). *Metodología de la Investigación*. U. Externado de Colombia.  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/6704>
- Traverso Holguín, P. A., Williams Flores, B. G., & Palacios Bauz, I. (2017). *La comunicación efectiva como elemento de éxito en los negocios*.  
<https://doi.org/10.21855/librosecotec.13>
- Trevithick, P. (2002). *Habilidades de comunicación en intervención social: manual práctico* (51). Narcea Ediciones.  
<https://acortar.link/sPf9t2>
- UNESCO (2019). *Habilidades socioemocionales en América Latina y el Caribe: Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019)*.  
<https://es.unesco.org/news/resultados-del-modulo-habilidades-socioemocionales-del-estudio-regional-comparativo-y>
- Washburn, N. S., Simonton, K. L., Richards, K. A. R., & Lee, Y. H. (2022). Examining Role Stress, Emotional Intelligence, Emotional Exhaustion, and Affective Commitment Among Secondary Physical Educators, *Journal of Teaching in Physical Education*, 41(4), 669-679.  
<https://doi.org/10.1123/jtpe.2021-0102>
- Weick, K. E. (2015). Karl E. WEICK (1979), *The Social Psychology of Organizing*, Paperback: 294 pages Publisher: McGraw-Hill (1979). *M@n@gement*, (2), 189-193.  
<https://doi.org/10.3917/mana.182.0189>

## Anexo 1

### Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: Inteligencia Emocional y Comunicación Asertiva en Instituciones Educativas Públicas de una REI, UGEL 06 - Ate 2023							
Autor: Angela María Luna Rojas							
Problema general	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y comunicación asertiva en una institución educativa pública de la UGEL 06 - Ate 2023?  Los problemas específicos son:	Establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y comunicación efectiva en una institución educativa pública de la UGEL 06 - Ate 2023.  Los objetivos específicos son:  Establecer la relación entre (1)	Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y comunicación efectiva en una institución educativa pública de la UGEL 06 - Ate 2023.  Las hipótesis específicas son: Existe relación significativa (1) autoconocimiento	Variable 1: Inteligencia Emocional  Goleman (1995)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango/Nivel
			Autoconocimiento	Conciencia emocional, autoevaluación precisa, conciencia corporal, claridad de valores, autenticidad.	1,2,3,4,5	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Buena (75 - 100)  Regular (50 - 74)  Inadecuada (25 - 49)



¿Cuál es la relación entre (1) autoconocimiento, autorregulación o control de sí mismo (2), motivación (3), empatía (4) habilidades sociales (5), y comunicación efectiva en una institución educativa pública de la UGEL 06 - Ate 2023?	autoconocimiento, autorregulación o control de sí mismo (2), motivación (3), empatía (4) habilidades sociales (5), y comunicación efectiva en una institución educativa pública de la UGEL 06 - Ate 2023.	o, autorregulación o control de sí mismo (2), motivación (3), empatía (4) habilidades sociales (5), y comunicación efectiva en una institución educativa pública de la UGEL 06 - Ate 2023.	Autorregulación o control de sí mismo	Autocontrol emocional, flexibilidad, tolerancia a la frustración, impulso de logro, autodisciplina.	6,7,8,9,10	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre
			Motivación	Orientación hacia metas, persistencia, pasión por el trabajo, autonomía, autoeficacia.	11,12,13,14,15	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre
				Empatía	Escucha activa, reconocimiento emocional, Sensibilidad, Perspectiva compartida,	16,17,18,19,20

				Empatía compasiva		(2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	
			Habilidades sociales	Colaboración, comunicación, empatía, resolución de conflictos, influencia positiva.	21,22,23,24,25	Escala politémica de Likert con los siguientes niveles de respuesta:  (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	
Variable 2: Comunicación Efectiva Bateman y Snell (2009)							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango/Niv el
			Habilidades comunicativas	Claridad y coherencia, Escucha activa, Adaptabilidad, Persuasión, Retroalimentación efectiva.	1,2,3,4,5	Escala politémica de Likert con los siguientes niveles de respuesta:  (1) Nunca	Buena (75 - 100)  Regular (50 - 74)  Inadecuada

						(2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	(25 - 49)
			Funciones de la comunicación	Información precisa, coordinación y sincronización, influencia y persuasión, resolución de problemas, creación de relaciones y clima organizacional.	6,7,8,9,10,11,12,13	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	
			Canales comunicación	Accesibilidad, eficiencia, retroalimentación, cobertura, adecuación al contenido	14,15,16,17,18	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente	

					(4) Siempre	
			Barreras de la comunicación	Falta de claridad, Barreras lingüísticas, Diferencias culturales, Barreras físicas, Barreras emocionales	19,20,21,22,23,24, 25	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre
Nivel - Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a Utilizar		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No Experimental Nivel: Descriptivo correlacional Corte De Investigación Transversal	Población: Participaron 70 docentes, de instituciones educativas de REI, UGEL 06.	variable 1: Inteligencia Emocional Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Goleman Año: 1995 Monitoreo: Se Aplicará al personal que labora en la institución educativa. Ámbito De Aplicación: Instituciones Educativas de REI – UGEL 06 Forma de Administración: Presencial  variable 2: Comunicación Efectiva Técnicas: Encuesta		Estadística descriptiva: Se elaboró tablas y gráficos descriptivos.  Estadística inferencial  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para el análisis inferencial se utilizó el programa estadístico SPSS.</li> <li>• Para validar los instrumentos cuestionarios se utilizó juicio de expertos.</li> <li>• Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionarios) se utilizó para ambas variables ALFA DE CRONBACH para contrastación de hipótesis se usó Rho SPEARMAN.</li> </ul>		

Método Hipotético deductivo		Instrumento: Cuestionario Autor: Bateman y Snell Año: 2009 Monitoreo: Se Aplicará al personal que labora en la institución educativa. Ámbito De Aplicación: Instituciones Educativas de REI – UGEL 06 Forma de Administración: Presencial	
-----------------------------------	--	---	--

## Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables e Indicadores				
Variable 1: Inteligencia Emocional				
Goleman				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango/Nivel
Autoconocimiento	Conciencia emocional, autoevaluación precisa, conciencia corporal, claridad de valores, autenticidad.	1,2,3,4,5	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Buena (75 - 100) Regular (50 - 74) Inadecuada (25 - 49)
Autorregulación o control de sí mismo	Autocontrol emocional, flexibilidad, tolerancia a la frustración, impulso de logro, autodisciplina.	6,7,8,9,10	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	
Motivación	Orientación hacia metas, persistencia, pasión por el trabajo, autonomía, autoeficacia.	11,12,13,14,15	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	
Empatía	Escucha activa, reconocimiento emocional, Sensibilidad, Perspectiva compartida, Empatía compasiva	16,17,18,19,20	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces	

			(3) Frecuentemente (4) Siempre	
Habilidades sociales	Colaboración, comunicación, empatía, resolución de conflictos, influencia positiva.	21,22,23,24,25	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	
Variable 2: Comunicación Efectiva Bateman y Snell (2009)				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango/Nivel
Habilidades comunicativas	Claridad y coherencia, Escucha activa, Adaptabilidad, Persuasión, Retroalimentación efectiva.	1,2,3,4,5	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Buena (75 - 100) Regular (50 - 74) Inadecuada (25 - 49)
Funciones de la comunicación	Información precisa, coordinación y sincronización, influencia y persuasión, resolución de problemas, creación de relaciones y clima organizacional.	6,7,8,9,10,11,12,13	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	

Canales comunicación	Accesibilidad, eficiencia, retroalimentación, cobertura, adecuación al contenido	14,15,16,17,18	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta:  (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	
Barreras de la comunicación	Falta de claridad, Barreras lingüísticas, Diferencias culturales, Barreras físicas, Barreras emocionales	19,20,21,22,23,24,25	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta:  (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	



### Anexo 3. Fichas de instrumentos

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Inteligencia Emocional
<b>Autora:</b>	David Sánchez-Terue
<b>Adaptado por:</b>	Luna Rojas, Angela María
<b>Procedencia:</b>	Ate – Lima.
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Pública de REI - UGEL 06.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la Inteligencia Emocional en el personal de labora en dicha Institución.

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Comunicación Efectiva
<b>Autora:</b>	Fabiola Margarita Mendoza Monzant
<b>Adaptado por:</b>	Luna Rojas, Angela María
<b>Procedencia:</b>	Ate – Lima.
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Pública de REI - UGEL 06.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la Comunicación Efectiva en el personal de labora en dicha Institución.

## Anexo 4. Validez del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre Inteligencia Emocional”, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ulises Cordova Cordova	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor (x )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (x )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Aprobar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Inteligencia Emocional
Autora:	Luna Rojas, Angela Maria
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Pública de REI - UGEL 06.
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la Inteligencia Emocional en el personal de labora en dicha Institución.

#### 4. Soporte teórico:

La teoría que sustenta la inteligencia emocional está relacionada al conductismo, Bolaños et al. (2013), en su investigación cita a Thorndike (1920), a quien lo definió como uno de los padres del concepto de inteligencia emocional, es por ello que se le denomina como uno de los pioneros en el estudio de la conducta, el cual, planteó las dos leyes de conducta, una de ellas es, La Ley del Efecto, esta primera está relacionada a la respuesta que se da a una determinada situación, la segunda, la Ley del Ejercicio, es la reacción o la frecuencia ante una situación, la conexión entre ambas permite un desarrollo óptimo de la inteligencia emocional, finalmente definió a la IE como la destreza que se tiene para percibir y gobernar sabiamente las relaciones humanas.

Esta definición conceptual sobre la Inteligencia Emocional se fundamentó en Goleman (1995), quien denominó a la inteligencia emocional como un cúmulo de habilidades que estimulan el pensamiento y el razonamiento, quien las dimensionó en el autoconocimiento, autorregulación o control de uno mismo, motivación, empatía y habilidades sociales y enfatizó que el desarrollo de todas estas destrezas brinda oportunidad para optimizar y mejorar el rendimiento.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Inteligencia Emocional</b>	Autoconocimiento	Goleman (1995), señaló que, es tener la capacidad de reconocer y comprender las propias emociones, cómo estas afectan el comportamiento de uno mismo y de quienes lo rodean.
	Autorregulación o Control de uno mismo	Goleman (1995), indicó que las personas tienen la capacidad de controlar, regular emociones y conductas para adaptarse a diferentes situaciones con objetivos establecidos y poder controlar reacciones impulsivas o desproporcionadas.
	Motivación	Se relaciona con la capacidad de saber redirigir las propias emociones hacia una meta o propósito en particular, es mantener la perseverancia ante la dificultad o el fracaso. (Goleman, 1995)
	Empatía	Es la autoconciencia que uno posee, esta capacidad permite que uno mismo controle las emociones, cuanto más abierto se está en el manejo de las emociones, mayor será la capacidad que se tiene para comprender los sentimientos de los demás. (Goleman, 1995)
	Habilidades Sociales	Es capacidad de formar y mantener relaciones interpersonales sanas y efectivas, comunicarse de manera clara y persuasiva, trabajar en equipo y resolver conflictos de manera constructiva. (Goleman, 1995)

#### 5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Inteligencia Emocional" elaborado por Luna Rojas Angela Maria, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.



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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Autoconocimiento, autorregulación o control de uno mismo, motivación, empatía, habilidades sociales.

- **Primera dimensión:** Autoconocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si el autoconocimiento permite un mejor manejo de la inteligencia emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Conciencia emocional</b>	El personal reconoce y comprende sus propias emociones al momento de expresar sus ideas.	4	4	4	
<b>autoevaluación precisa</b>	El personal evalúa con precisión sus fortalezas y debilidades sin exagerar ni subestimar sus capacidades.	4	4	4	
<b>conciencia corporal</b>	El personal reconoce que el estrés puede manifestarse físicamente.	4	4	4	
<b>claridad de valores</b>	El personal identifica y comprende sus valores personales para ser coherente en la toma de decisiones.	4	4	4	
<b>Autenticidad</b>	El personal es consciente y capaz de mostrarse tal como es al tratar de complacer a los demás.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Autorregulación
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la autorregulación o el control de uno mismo contribuye para el buen manejo de las emociones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Autocontrol emocional.</b>	El personal maneja y regula sus emociones en situaciones estresantes o desafiantes.	4	4	4	
<b>Flexibilidad</b>	El personal se adapta y ajusta su comportamiento según las circunstancias.	4	4	4	



<b>Tolerancia a la frustración</b>	El personal enfrenta y maneja la frustración de manera constructiva.	4	4	4	
<b>Impulso al logro</b>	El personal establece metas desafiantes y persevera para alcanzarlas.	4	4	4	
<b>autodisciplina</b>	El personal regula sus propias acciones y mantiene la autodisciplina para lograr resultados a corto o largo plazo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Motivación**
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la motivación influye para el logro de los objetivos institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Orientación hacia metas</b>	El personal establece metas con claridad y trabaja de manera constante para alcanzarlas.	4	4	4	
<b>Persistencia</b>	El personal mantiene el esfuerzo y la dedicación a pesar de los contratiempos.	4	4	4	
<b>Pasión por el trabajo</b>	El personal encuentra el disfrute en lo que hace y siente conexión con su trabajo.	4	4	4	
<b>Autonomía,</b>	El personal es autónomo en la forma que desarrolla sus responsabilidades.	4	4	4	
<b>Autoeficacia.</b>	El personal confía en sus habilidades y cree que son capaces de alcanzar sus metas.	4	4	4	

**Cuarta dimensión: Empatía**

- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar si se tiene la capacidad de entender la situación y los sentimientos que está viviendo otra persona.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Escucha activa</b>	El personal presta atención y muestra interés por lo que dicen los demás	4	4	4	

<b>Reconocimiento emocional</b>	El personal percibe y comprende las emociones de los demás.	4	4	4	
<b>Sensibilidad</b>	El personal percibe las necesidades emocionales de los demás. (si alguien puede estar pasando por un momento difícil o puede necesitar apoyo)	4	4	4	
<b>perspectiva compartida</b>	El personal se pone en el lugar de los demás y comprende su punto de vista.	4	4	4	
<b>Empatía compasiva</b>	El personal siente compasión y actúa de manera solidaria hacia los demás.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Habilidades sociales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si las habilidades sociales influyen para manejo de la inteligencia emocional del personal que labora en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Habilidades de comunicación</b>	El personal comprende sus perspectivas y responde adecuadamente a sus necesidades emocionales.	4	4	4	
	El personal escucha activamente y expresa ideas de manera asertiva, respetuosa y comprensible.	4	4	4	
<b>Habilidades de resolución de conflictos</b>	El personal maneja desacuerdos y conflictos de manera pacífica y constructiva.	4	4	4	
<b>Cooperación</b>	El personal trabaja en equipo y colaboran de manera efectiva con los demás.	4	4	4	
	El personal establece y mantiene relaciones de trabajo productivas para alcanzar metas compartidas.	4	4	4	




**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES  
 Dr. Ulises Córdova García  
 DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN  
 Firma del evaluador.  
 DNI: 06658910

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre Comunicación Efectiva”, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Dr, Ulises Cordova Cordova</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (x )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Metodología de la Investigación Científica
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Aprobar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Comunicacion Efectiva
<b>Autora:</b>	Luna Rojas, Angela Maria
<b>Procedencia:</b>	Ate – Lima.
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Pública de REI - UGEL 06.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la Comunicación Efectiva en el personal de labora en dicha Institución.

### 4. Soporte teórico:



En relación con la variable Comunicación Efectiva, esta es una disciplina multidisciplinaria que ha sido influenciada por múltiples campos de estudio, como la psicología, la sociología, la antropología, la lingüística y la teoría de la información, entre otros. Sin embargo, podemos mencionar a la Teoría de la comunicación interpersonal o la teoría de la penetración de Altman y Taylor (1973), la se enfocó en cómo las personas interactúan en situaciones comunicativas con un incremento en la profundidad de la comunicación desde aspectos abiertos hasta lo más profundos o íntimos, es por ello, que, plantea que la efectividad de la comunicación se basa en la calidad de la relación interpersonal entre los participantes y deben poseer autenticidad y honestidad

Para la tesis conceptual sobre la Comunicación Efectiva se seleccionó como autor de referencia a Bateman y Snell (2009), quienes indicaron que la comunicación efectiva es la transferencia de información y significado, señalaron que el remitente debe iniciar el proceso de transferencia de la información que quiere transmitir la cual codifica a través de símbolos al receptor, quien proporcionará retroalimentación al remitente codificando con un mensaje de respuesta, también mencionaron que la comunicación efectiva es esencial para la toma de disposiciones informada, la resolución adecuada de conflictos y una excelente coordinación de actividades para poder alcanzar el éxito organizacional.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Comunicación Efectiva</b>	Habilidades comunicativas	Esta destreza permite al individuo comunicar ideas, pensamientos, sentimientos y emociones en determinados contextos para fomentar una comunicación clara, oportuna y efectiva. (Bateman y Snell, 2009)
	Funciones de la comunicación	Es la función de la comunicación fomentar el trabajo en equipo, compartir información relevante, expresar las emociones, mantener el orden, lograr una comunicación efectiva. (Bateman y Snell, 2009)
	Canales comunicación	Según Bateman y Snell (2009), señalan que, los canales de comunicación son aquellos medios formales establecidos por la organización y que forman parte de la estructura oficial, por otro lado, mencionan a los medios informales que surgen naturalmente en la organización, sin estar establecidos.
	Barreras de la comunicación	Bateman y Snell (2009), definieron a las barreras de la comunicación como aquellos obstáculos que puede dificultar o impedir la efectividad de la comunicación entre los miembros de una organización, estas pueden ser de diferentes tipos como las lingüísticas, psicológicas, físicas, culturales y organizacionales, señalaron también, la importancia de identificar estas barreras, buscar las estrategias para superar y poder mejorar la efectividad en la comunicación dentro de la organización.

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario sobre Comunicación Efectiva” elaborado por Luna Rojas Angela María, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.



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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Habilidades comunicativas, funciones de la comunicación, canales comunicación y barreras de la comunicación

- **Primera dimensión:** Habilidades comunicativas.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si las habilidades comunicativas permiten desarrollar una comunicación efectiva entre los miembros de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y coherencia	El personal transmite información de manera clara, concisa y coherente.	4	4	4	
Escucha activa	El personal presta atención y comprende plenamente el mensaje transmitido.	4	4	4	
Adaptabilidad	El personal ajusta el estilo de comunicación según las necesidades y características del receptor.	4	4	4	
Persuasión	El personal influye y persuade a los demás para que tomen ciertas acciones.	4	4	4	
Retroalimentación efectiva	El personal proporciona comentarios constructivos y útiles a los demás.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Funciones de la comunicación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si las funciones de la comunicación permiten desarrollar una comunicación efectiva en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información precisa	El personal brinda la información precisa y exacta sin distorsiones o malentendidos.	4	4	4	
Coordinación y sincronización	El personal desempeña un papel clave en la coordinación y sincronización de las actividades de la institución.	4	4	4	
Resolución de problemas	El personal evalúa si la comunicación permite que las personas trabajen en armonía y eviten conflictos	4	4	4	

	El personal considera que las normas establecidas en la institución educativa son debidamente explicadas.	4	4	4	
<b>Clima organizacional</b>	El personal recibe información oportuna para realizar sus funciones correspondientes.	4	4	4	
	El personal influye y persuade para medir la efectividad de la comunicación para lograr cambios en el comportamiento de las personas.	4	4	4	
	El personal comunica de forma oportuna para generar soluciones colaborativas.	4	4	4	
<b>Creación de relaciones</b>	El personal fomenta confianza y construye relaciones saludables con una cultura de transparencia.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Canales comunicación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si los canales comunicación influyen en el logro de los objetivos institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Accesibilidad</b>	El personal tiene accesibilidad a los instrumentos de gestión de manera oportuna.	4	4	4	
<b>Eficiencia</b>	El personal considera que sus inquietudes y sugerencia son aceptadas por la autoridad correspondiente.	4	4	4	
	El personal establece un diálogo con la autoridad pertinente de manera eficiente.	4	4	4	
<b>Cobertura</b>	El personal considera que trabajo coordinado en la institución educativa alcanza las metas previstas.	4	4	4	
<b>Retroalimentación</b>	El personal recibe la retroalimentación con calidad, así como las respuestas y comentarios oportunos de la autoridad correspondiente.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Barreras de la comunicación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar si las barreras de la comunicación es un obstáculo para el logro de los objetivos institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad	El personal considera que en la comunicación los mensajes son claros y oportunos.	4	4	4	
barreras lingüísticas	Entre los integrantes de la institución educativa se respeta las opiniones o sugerencias, aunque estén en desacuerdo con las ideas.	4	4	4	
	Existe una comunicación fluida interpersonal entre los miembros de la institución educativa.	4	4	4	
	El personal considera que se utilizan palabras pertinentes para comunicar las ideas o emociones.	4	4	4	
	El personal utiliza palabras y el tono de voz adecuado al momento de comunicarse.	4	4	4	
	El personal tiene una comunicación fluida para manifestar sus ideas con libertad y decir lo que piensa.	4	4	4	
barreras físicas	La distancia geográfica limita el acceso a la tecnología para comunicación efectiva entre los miembros de la institución.	4	4	4	




**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
 Dr. César Córdova García  
 DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN  
 Firma del evaluador.  
 DNI: 06658910

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre Inteligencia Emocional”, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Julia Katerine Honor Andia		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( x )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Directora		
<b>Institución donde labora:</b>	I.E. N° 1286 “Heroes del Ccnepa”		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( x )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Aprobar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Inteligencia Emocional
<b>Autora:</b>	Luna Rojas, Angela María
<b>Procedencia:</b>	Ate – Lima.
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Pública de REI - UGEL 06.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la Inteligencia Emocional en el personal de labora en dicha Institución.

#### 4. Soporte teórico:

La teoría que sustenta la inteligencia emocional está relacionada al conductismo, Bolaños et al. (2013), en su investigación cita a Thorndike (1920), a quien lo definió como uno de los padres del concepto de inteligencia emocional, es por ello que se le denomina como uno de los pioneros en el estudio de la conducta, el cual, planteó las dos leyes de conducta, una de ellas es, La Ley del Efecto, esta primera está relacionada a la respuesta que se da a una determinada situación, la segunda, la Ley del Ejercicio, es la reacción o la frecuencia ante una situación, la conexión entre ambas permite un desarrollo óptimo de la inteligencia emocional, finalmente definió a la IE como la destreza que se tiene para percibir y gobernar sabiamente las relaciones humanas.

Esta definición conceptual sobre la Inteligencia Emocional se fundamentó en Goleman (1995), quien denominó a la inteligencia emocional como un cúmulo de habilidades que estimulan el pensamiento y el razonamiento, quien las dimensionó en el autoconocimiento, autorregulación o control de uno mismo, motivación, empatía y habilidades sociales y enfatizó que el desarrollo de todas estas destrezas brinda oportunidad para optimizar y mejorar el rendimiento.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Inteligencia Emocional</b>	Autoconocimiento	Goleman (1995), señaló que, es tener la capacidad de reconocer y comprender las propias emociones, cómo estas afectan el comportamiento de uno mismo y de quienes lo rodean.
	Autorregulación o Control de uno mismo	Goleman (1995), indicó que las personas tienen la capacidad de controlar, regular emociones y conductas para adaptarse a diferentes situaciones con objetivos establecidos y poder controlar reacciones impulsivas o desproporcionadas.
	Motivación	Se relaciona con la capacidad de saber redirigir las propias emociones hacia una meta o propósito en particular, es mantener la perseverancia ante la dificultad o el fracaso. (Goleman, 1995)
	Empatía	Es la autoconciencia que uno posee, esta capacidad permite que uno mismo controle las emociones, cuanto más abierto se está en el manejo de las emociones, mayor será la capacidad que se tiene para comprender los sentimientos de los demás. (Goleman, 1995)
	Habilidades Sociales	Es capacidad de formar y mantener relaciones interpersonales sanas y efectivas, comunicarse de manera clara y persuasiva, trabajar en equipo y resolver conflictos de manera constructiva. (Goleman, 1995)

#### 5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Inteligencia Emocional" elaborado por Luna Rojas Ángela María, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	I. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.



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

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

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



**Dimensiones del instrumento:** Autoconocimiento, autorregulación o control de uno mismo, motivación, empatía, habilidades sociales.

- **Primera dimensión:** Autoconocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si el autoconocimiento permite un mejor manejo de la inteligencia emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conciencia emocional	El personal reconoce y comprende sus propias emociones al momento de expresar sus ideas.	4	4	4	
autoevaluación precisa	El personal evalúa con precisión sus fortalezas y debilidades sin exagerar ni subestimar sus capacidades.	4	4	4	
conciencia corporal	El personal reconoce que el estrés puede manifestarse físicamente.	4	4	4	
claridad de valores	El personal identifica y comprende sus valores personales para ser coherente en la toma de decisiones.	4	4	3	
Autenticidad	El personal es consciente y capaz de mostrarse tal como es al tratar de complacer a los demás.	4	4	3	

- **Segunda dimensión:** Autorregulación
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la autorregulación o el control de uno mismo contribuye para el buen manejo de las emociones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autocontrol emocional.	El personal maneja y regula sus emociones en situaciones estresantes o desafiantes.	4	4	4	
Flexibilidad	El personal se adapta y ajusta su comportamiento según las circunstancias.	4	4	4	

<b>Tolerancia a la frustración</b>	El personal enfrenta y maneja la frustración de manera constructiva.	4	4	4	
<b>Impulso al logro</b>	El personal establece metas desafiantes y persevera para alcanzarlas.	4	4	4	
<b>Autodisciplina</b>	El personal regula sus propias acciones y mantiene la autodisciplina para lograr resultados a corto o largo plazo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Motivación**
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la motivación influye para el logro de los objetivos institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Orientación hacia metas</b>	El personal establece metas con claridad y trabaja de manera constante para alcanzarlas.	4	4	4	
<b>Persistencia</b>	El personal mantiene el esfuerzo y la dedicación a pesar de los contratiempos.	4	4	4	
<b>Pasión por el trabajo</b>	El personal encuentra el disfrute en lo que hace y siente conexión con su trabajo.	4	4	4	
<b>Autonomía,</b>	El personal es autónomo en la forma que desarrolla sus responsabilidades.	4	4	4	
<b>Autoeficacia.</b>	El personal confía en sus habilidades y cree que son capaces de alcanzar sus metas.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Empatía**
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar si se tiene la capacidad de entender la situación y los sentimientos que está viviendo otra persona.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Escucha activa</b>	El personal presta atención y muestra interés por lo que dicen los demás	4	4	4	

<b>Reconocimiento emocional</b>	El personal percibe y comprende las emociones de los demás.	4	4	4	
<b>Sensibilidad</b>	El personal percibe las necesidades emocionales de los demás. (si alguien puede estar pasando por un momento difícil o puede necesitar apoyo)	4	4	4	
<b>perspectiva compartida</b>	El personal se pone en el lugar de los demás y comprende su punto de vista.	3	4	3	
<b>Empatía compasiva</b>	El personal siente compasión y actúa de manera solidaria hacia los demás.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Habilidades sociales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si las habilidades sociales influyen para manejo de la inteligencia emocional del personal que labora en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Habilidades de comunicación</b>	El personal comprende sus perspectivas y responde adecuadamente a sus necesidades emocionales.	4	4	3	
	El personal escucha activamente y expresa ideas de manera asertiva, respetuosa y comprensible.	4	4	4	
<b>Habilidades de resolución de conflictos</b>	El personal maneja desacuerdos y conflictos de manera pacífica y constructiva.	4	4	4	
<b>Cooperación</b>	El personal trabaja en equipo y colaboran de manera efectiva con los demás.	4	4	4	
	El personal establece y mantiene relaciones de trabajo productivas para alcanzar metas compartidas.	4	4	4	

.....  
Firma del evaluador.  
DNI: 23949443

  
.....  
**Mg. Julia Honor**  
**DIRECTORA**  
**I.E. 1286**

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre Comunicación Efectiva**”, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Julia Katerine Honor Andia
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica (    )                      Social (    ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Organizacional (    )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Directora
<b>Institución donde labora:</b>	I.E. N° 1286 “Heroes del Cenepa”
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Aprobar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Comunicación Efectiva
<b>Autora:</b>	Luna Rojas, Angela Maria
<b>Procedencia:</b>	Ate – Lima.
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Pública de REI - UGEL 06.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la Comunicación Efectiva en el personal de labora en dicha Institución.

### 4. Soporte teórico:

En relación con la variable Comunicación Efectiva, esta es una disciplina multidisciplinaria que ha sido influenciada por múltiples campos de estudio, como la psicología, la sociología, la antropología, la lingüística y la teoría de la información, entre otros. Sin embargo, podemos mencionar a la Teoría de la comunicación interpersonal o la teoría de la penetración de Altman y Taylor (1973), la se enfocó en cómo las personas interactúan en situaciones comunicativas con un incremento en la profundidad de la comunicación desde aspectos abiertos hasta lo más profundos o íntimos, es por ello, que, plantea que la efectividad de la comunicación se basa en la calidad de la relación interpersonal entre los participantes y deben poseer autenticidad y honestidad

Para la tesis conceptual sobre la Comunicación Efectiva se seleccionó como autor de referencia a Bateman y Snell (2009), quienes indicaron que la comunicación efectiva es la transferencia de información y significado, señalaron que el remitente debe iniciar el proceso de transferencia de la información que quiere transmitir la cual codifica a través de símbolos al receptor, quien proporcionará retroalimentación al remitente codificando con un mensaje de respuesta, también mencionaron que la comunicación efectiva es esencial para la toma de disposiciones informada, la resolución adecuada de conflictos y una excelente coordinación de actividades para poder alcanzar el éxito organizacional.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Comunicación Efectiva</b>	Habilidades comunicativas	Esta destreza permite al individuo comunicar ideas, pensamientos, sentimientos y emociones en determinados contextos para fomentar una comunicación clara, oportuna y efectiva. (Bateman y Snell, 2009)
	Funciones de la comunicación	Es la función de la comunicación fomentar el trabajo en equipo, compartir información relevante, expresar las emociones, mantener el orden, lograr una comunicación efectiva. (Bateman y Snell, 2009)
	Canales comunicación	Según Bateman y Snell (2009), señalan que, los canales de comunicación son aquellos medios formales establecidos por la organización y que forman parte de la estructura oficial, por otro lado, mencionan a los medios informales que surgen naturalmente en la organización, sin estar establecidos.
	Barreras de la comunicación	Bateman y Snell (2009), definieron a las barreras de la comunicación como aquellos obstáculos que puede dificultar o impedir la efectividad de la comunicación entre los miembros de una organización, estas pueden ser de diferentes tipos como las lingüísticas, psicológicas, físicas, culturales y organizacionales, señalaron también, la importancia de identificar estas barreras, buscar las estrategias para superar y poder mejorar la efectividad en la comunicación dentro de la organización.

##### 5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Comunicación Efectiva" elaborado por Luna Rojas Angela Maria, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Habilidades comunicativas, funciones de la comunicación, canales de comunicación y barreras de la comunicación

- **Primera dimensión:** Habilidades comunicativas.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si las habilidades comunicativas permiten desarrollar una comunicación efectiva entre los miembros de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Claridad y coherencia</b>	El personal transmite información de manera clara, concisa y coherente.	4	4	4	
<b>Escucha activa</b>	El personal presta atención y comprender plenamente el mensaje transmitido.	4	4	4	
<b>Adaptabilidad</b>	El personal ajusta el estilo de comunicación según las necesidades y características del receptor.	3	4	4	
<b>Persuasión</b>	El personal influye y persuade a los demás para que tomen ciertas acciones.	4	4	4	
<b>Retroalimentación efectiva</b>	El personal proporciona comentarios constructivos y útiles a los demás.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Funciones de la comunicación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si las funciones de la comunicación permiten desarrollar una comunicación efectiva en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Información precisa</b>	El personal brinda la información precisa y exacta sin distorsiones o malentendidos.	4	4	3	
<b>Coordinación y sincronización</b>	El personal desempeña un papel clave en la coordinación y sincronización de las actividades de la institución.	3	4	4	
<b>Resolución de problemas</b>	El personal evalúa si la comunicación permite que las personas trabajen en armonía y eviten conflictos	4	4	4	



	El personal considera que las normas establecidas en la institución educativa son debidamente explicadas.	4	4	3	
<b>Clima organizacional</b>	El personal recibe información oportuna para realizar sus funciones correspondientes.	4	4	4	
	El personal influye y persuade para medir la efectividad de la comunicación para lograr cambios en el comportamiento de las personas.	3	4	4	
	El personal comunica de forma oportuna para generar soluciones colaborativas.	4	4	4	
<b>Creación de relaciones</b>	El personal fomenta confianza y construye relaciones saludables con una cultura de transparencia.	4	4	3	

- **Tercera dimensión:** Canales comunicación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si los canales comunicación influyen en el logro de los objetivos institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Accesibilidad</b>	El personal tiene accesibilidad a los instrumentos de gestión de manera oportuna.	4	4	4	
<b>Eficiencia</b>	El personal considera que sus inquietudes y sugerencia son aceptadas por la autoridad correspondiente.	4	4	4	
	El personal establece un diálogo con la autoridad pertinente de manera eficiente.	4	4	4	
<b>Cobertura</b>	El personal considera que trabajo coordinado en la institución educativa alcanza las metas previstas.	3	3	4	
<b>Retroalimentación</b>	El personal recibe la retroalimentación con calidad, así como las respuestas y comentarios oportunos de la autoridad correspondiente.	4	4	4	





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

- **Cuarta dimensión:** Barreras de la comunicación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar si las barreras de la comunicación es un obstáculo para el logro de los objetivos institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad	El personal considera que en la comunicación los mensajes son claros y oportunos.	3	4	4	
barreras lingüísticas	Entre los integrantes de la institución educativa se respeta las opiniones o sugerencias, aunque estén en desacuerdo con las ideas.	4	4	4	
	Existe una comunicación fluida interpersonal entre los miembros de la institución educativa.	4	4	3	
	El personal considera que se utilizan palabras pertinentes para comunicar las ideas o emociones.	4	4	4	
	El personal utiliza palabras y el tono de voz adecuado al momento de comunicarse.	4	4	3	
	El personal tiene una comunicación fluida para manifestar sus ideas con libertad y decir lo que piensa.	4	4	4	
barreras físicas	La distancia geográfica limita el acceso a la tecnología para comunicación efectiva entre los miembros de la institución.	4	4	4	

  
 .....  
**Mg. Julia Honor**  
**DIRECTORA**  
**I.E. 1286**

.....  
 Firma del evaluador.  
 DNI: 23949443

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Inteligencia Emocional", la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Jhoanna Pullihuaman Zambrano
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )      Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Organizacional ( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Subdirectora
<b>Institución donde labora:</b>	I.E. N° 1286 "Héroes del Cenepa"
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Pronósito de la evaluación:

Aprobar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Inteligencia Emocional
<b>Autora:</b>	Luna Rojas, Angela Maria
<b>Procedencia:</b>	Ate - Lima.
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Pública de REI - UGEL 06.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la Inteligencia Emocional en el personal de labora en dicha Institución.



4. **Soporte teórico:**

La teoría que sustenta la inteligencia emocional está relacionada al conductismo, Bolaños et al. (2013), en su investigación cita a Thorndike (1920), a quien lo definió como uno de los padres del concepto de inteligencia emocional, es por ello que se le denomina como uno de los pioneros en el estudio de la conducta, el cual, planteó las dos leyes de conducta, una de ellas es, La Ley del Efecto, esta primera está relacionada a la respuesta que se da a una determinada situación, la segunda, la Ley del Ejercicio, es la reacción o la frecuencia ante una situación, la conexión entre ambas permite un desarrollo óptimo de la inteligencia emocional, finalmente definió a la IE como la destreza que se tiene para percibir y gobernar sabiamente las relaciones humanas.

Esta definición conceptual sobre la Inteligencia Emocional se fundamentó en Goleman (1995), quien denominó a la inteligencia emocional como un cúmulo de habilidades que estimulan el pensamiento y el razonamiento, quien la dimensionó en el autoconocimiento, autorregulación o control de uno mismo, motivación, empatía y habilidades sociales y enfatizó que el desarrollo de todas estas destrezas brinda oportunidad para optimizar y mejorar el rendimiento.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Inteligencia Emocional	Autoconocimiento	Goleman (1995), señaló que, es tener la capacidad de reconocer y comprender las propias emociones, cómo estas afectan el comportamiento de uno mismo y de quienes lo rodean.
	Autorregulación o Control de uno mismo	Goleman (1995), indicó que las personas tienen la capacidad de controlar, regular emociones y conductas para adaptarse a diferentes situaciones con objetivos establecidos y poder controlar reacciones impulsivas o desproporcionadas.
	Motivación	Se relaciona con la capacidad de saber redirigir las propias emociones hacia una meta o propósito en particular, es mantener la perseverancia ante la dificultad o el fracaso. (Goleman, 1995)
	Empatía	Es la autoconciencia que uno posee, esta capacidad permite que uno mismo controle las emociones, cuanto más abierto se está en el manejo de las emociones, mayor será la capacidad que se tiene para comprender los sentimientos de los demás. (Goleman, 1995)
	Habilidades Sociales	Es capacidad de formar y mantener relaciones interpersonales sanas y efectivas, comunicarse de manera clara y persuasiva, trabajar en equipo y resolver conflictos de manera constructiva. (Goleman, 1995)

5. **Presentación de instrucciones para el íuez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Inteligencia Emocional" elaborado por Luna Rojas Angela Maria, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	I. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Autoconocimiento, autorregulación o control de uno mismo, motivación, empatía, habilidades sociales.

- **Primera dimensión:** Autoconocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si el autoconocimiento permite un mejor manejo de la inteligencia emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conciencia emocional	El personal reconoce y comprende sus propias emociones al momento de expresar sus ideas.	4	4	4	
autoevaluación precisa	El personal evalúa con precisión sus fortalezas y debilidades sin exagerar ni subestimar sus capacidades.	4	4	4	
conciencia corporal	El personal reconoce que el estrés puede manifestarse físicamente.	4	4	3	
claridad de valores	El personal identifica y comprende sus valores personales para ser coherente en la toma de decisiones.	3	3	3	
Autenticidad	El personal es consciente y capaz de mostrarse tal como es al tratar de complacer a los demás.	3	4	3	

- **Segunda dimensión:** Autorregulación
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la autorregulación o el control de uno mismo contribuye para el buen manejo de las emociones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autocontrol emocional.	El personal maneja y regula sus emociones en situaciones estresantes o desafiantes.	4	4	4	
Flexibilidad	El personal se adapta y ajusta su comportamiento según las circunstancias.	4	4	4	



<b>Tolerancia a la frustración</b>	El personal enfrenta y maneja la frustración de manera constructiva.	4	4	4	
<b>Impulso al logro</b>	El personal establece metas desafiantes y persevera para alcanzarlas.	4	4	4	
<b>autodisciplina</b>	El personal regula sus propias acciones y mantiene la autodisciplina para lograr resultados a corto o largo plazo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Motivación**
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la motivación influye para el logro de los objetivos institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Orientación hacia metas</b>	El personal establece metas con claridad y trabaja de manera constante para alcanzarlas.	4	4	3	
<b>Persistencia</b>	El personal mantiene el esfuerzo y la dedicación a pesar de los contratiempos.	4	4	4	
<b>Pasión por el trabajo</b>	El personal encuentra el disfrute en lo que hace y siente conexión con su trabajo.	4	4	4	
<b>Autonomía,</b>	El personal es autónomo en la forma que desarrolla sus responsabilidades.	4	4	4	
<b>Autoeficacia.</b>	El personal confía en sus habilidades y cree que son capaces de alcanzar sus metas.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Empatía**
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar si se tiene la capacidad de entender la situación y los sentimientos que está viviendo otra persona.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Escucha activa</b>	El personal presta atención y muestra interés por lo que dicen los demás	4	4	3	

<b>Reconocimiento emocional</b>	El personal percibe y comprende las emociones de los demás.	4	4	4	
<b>Sensibilidad</b>	El personal percibe las necesidades emocionales de los demás. (si alguien puede estar pasando por un momento difícil o puede necesitar apoyo)	4	4	4	
<b>perspectiva compartida</b>	El personal se pone en el lugar de los demás y comprende su punto de vista.	3	4	4	
<b>Empatía compasiva</b>	El personal siente compasión y actúa de manera solidaria hacia los demás.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Habilidades sociales.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si las habilidades sociales influyen para manejo de la inteligencia emocional del personal que labora en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Habilidades de comunicación</b>	El personal comprende sus perspectivas y responde adecuadamente a sus necesidades emocionales.	4	4	4	
	El personal escucha activamente y expresa ideas de manera asertiva, respetuosa y comprensible.	4	4	4	
<b>Habilidades de resolución de conflictos</b>	El personal maneja desacuerdos y conflictos de manera pacífica y constructiva.	4	4	4	
<b>Cooperación</b>	El personal trabaja en equipo y colaboran de manera efectiva con los demás.	3	4	4	
	El personal establece y mantiene relaciones de trabajo productivas para alcanzar metas compartidas.	4	4	4	



*Johanna Pillustzen Z*  
 Mg. Johanna Pillustzen Z  
 Sub-Directora

Firma del evaluador.  
 DNI:09775146

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre Comunicación Efectiva”, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Jhoanna Pullihuaman Zambrano
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( x )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Subdirectora
<b>Institución donde labora:</b>	I.E. N° 1286 “Heroes del Cenepa”
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Aprobar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Comunicación Efectiva
<b>Autora:</b>	Luna Rojas, Angela Maria
<b>Procedencia:</b>	Ate – Lima.
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Pública de REI - UGEL 06.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la Comunicación Efectiva en el personal de labora en dicha Institución.

### 4. Soporte teórico:



En relación con la variable Comunicación Efectiva, esta es una disciplina multidisciplinaria que ha sido influenciada por múltiples campos de estudio, como la psicología, la sociología, la antropología, la lingüística y la teoría de la información, entre otros. Sin embargo, podemos mencionar a la Teoría de la comunicación interpersonal o la teoría de la penetración de Altman y Taylor (1973), la se enfocó en cómo las personas interactúan en situaciones comunicativas con un incremento en la profundidad de la comunicación desde aspectos abiertos hasta lo más profundos o íntimos, es por ello, que, plantea que la efectividad de la comunicación se basa en la calidad de la relación interpersonal entre los participantes y deben poseer autenticidad y honestidad

Para la tesis conceptual sobre la Comunicación Efectiva se seleccionó como autor de referencia a Bateman y Snell (2009), quienes indicaron que la comunicación efectiva es la transferencia de información y significado, señalaron que el remitente debe iniciar el proceso de transferencia de la información que quiere transmitir la cual codifica a través de símbolos al receptor, quien proporcionará retroalimentación al remitente codificando con un mensaje de respuesta, también mencionaron que la comunicación efectiva es esencial para la toma de disposiciones informada, la resolución adecuada de conflictos y una excelente coordinación de actividades para poder alcanzar el éxito organizacional.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunicación Efectiva	Habilidades comunicativas	Esta destreza permite al individuo comunicar ideas, pensamientos, sentimientos y emociones en determinados contextos para fomentar una comunicación clara, oportuna y efectiva. (Bateman y Snell, 2009)
	Funciones de la comunicación	Es la función de la comunicación fomentar el trabajo en equipo, compartir información relevante, expresar las emociones, mantener el orden, lograr una comunicación efectiva. (Bateman y Snell, 2009)
	Canales comunicación	Según Bateman y Snell (2009), señalan que, los canales de comunicación son aquellos medios formales establecidos por la organización y que forman parte de la estructura oficial, por otro lado, mencionan a los medios informales que surgen naturalmente en la organización, sin estar establecidos.
	Barreras de la comunicación	Bateman y Snell (2009), definieron a las barreras de la comunicación como aquellos obstáculos que puede dificultar o impedir la efectividad de la comunicación entre los miembros de una organización, estas pueden ser de diferentes tipos como las lingüísticas, psicológicas, físicas, culturales y organizacionales, señalaron también, la importancia de identificar estas barreras, buscar las estrategias para superar y poder mejorar la efectividad en la comunicación dentro de la organización.

##### 5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Comunicación Efectiva" elaborado por Luna Rojas Angela Maria, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Habilidades comunicativas, funciones de la comunicación, canales de comunicación y barreras de la comunicación

- **Primera dimensión:** Habilidades comunicativas.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si las habilidades comunicativas permiten desarrollar una comunicación efectiva entre los miembros de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Claridad y coherencia</b>	El personal transmite información de manera clara, concisa y coherente.	4	4	4	
<b>Escucha activa</b>	El personal presta atención y comprende plenamente el mensaje transmitido.	4	4	4	
<b>Adaptabilidad</b>	El personal ajusta el estilo de comunicación según las necesidades y características del receptor.	4	4	4	
<b>Persuasión</b>	El personal influye y persuade a los demás para que tomen ciertas acciones.	4	4	4	
<b>Retroalimentación efectiva</b>	El personal proporciona comentarios constructivos y útiles a los demás.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Funciones de la comunicación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si las funciones de la comunicación permiten desarrollar una comunicación efectiva en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Información precisa</b>	El personal brinda la información precisa y exacta sin distorsiones o malentendidos.	4	4	4	
<b>Coordinación y sincronización</b>	El personal desempeña un papel clave en la coordinación y sincronización de las actividades de la institución.	3	4	4	
<b>Resolución de problemas</b>	El personal evalúa si la comunicación permite que las personas trabajen en armonía y eviten conflictos	4	4	4	



	El personal considera que las normas establecidas en la institución educativa son debidamente explicadas.	4	4	4	
<b>Clima organizacional</b>	El personal recibe información oportuna para realizar sus funciones correspondientes.	4	4	4	
	El personal influye y persuade para medir la efectividad de la comunicación para lograr cambios en el comportamiento de las personas.	4	4	3	
	El personal comunica de forma oportuna para generar soluciones colaborativas.	4	4	4	
<b>Creación de relaciones</b>	El personal fomenta confianza y construye relaciones saludables con una cultura de transparencia.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Canales comunicación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si los canales comunicación influyen en el logro de los objetivos institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Accesibilidad</b>	El personal tiene accesibilidad a los instrumentos de gestión de manera oportuna.	4	4	4	
<b>Eficiencia</b>	El personal considera que sus inquietudes y sugerencia son aceptadas por la autoridad correspondiente.	4	4	4	
	El personal establece un diálogo con la autoridad pertinente de manera eficiente.	4	4	4	
<b>Cobertura</b>	El personal considera que trabajo coordinado en la institución educativa alcanza las metas previstas.	3	4	4	
<b>Retroalimentación</b>	El personal recibe la retroalimentación con calidad, así como las respuestas y comentarios oportunos de la autoridad correspondiente.	4	4	4	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- **Cuarta dimensión:** Barreras de la comunicación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar si las barreras de la comunicación es un obstáculo para el logro de los objetivos institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad	El personal considera que en la comunicación los mensajes son claros y oportunos.	3	4	4	
barreras lingüísticas	Entre los integrantes de la institución educativa se respeta las opiniones o sugerencias, aunque estén en desacuerdo con las ideas.	4	4	4	
	Existe una comunicación fluida interpersonal entre los miembros de la institución educativa.	4	4	4	
	El personal considera que se utilizan palabras pertinentes para comunicar las ideas o emociones.	4	4	4	
	El personal utiliza palabras y el tono de voz adecuado al momento de comunicarse.	3	4	3	
	El personal tiene una comunicación fluida para manifestar sus ideas con libertad y decir lo que piensa.	4	4	4	
barreras físicas	La distancia geográfica limita el acceso a la tecnología para comunicación efectiva entre los miembros de la institución.	4	4	4	



*Johanna Pillustan Z*  
 Mg. Johanna Pillustan Z  
 Sub-Directora

Firma del evaluador.  
 DNI: 09775146

## Anexo 5. Instrumentos de recolección de información



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estimado participante mediante el presente cuestionario se desea conocer su percepción sobre Inteligencia Emocional. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Tenga en cuenta que las respuestas se basan en su experiencia y, por lo tanto, son solo opiniones, es por ello, que, le pedimos su cooperación para responder a todas las preguntas teniendo en cuenta la escala de valores que mencionamos a continuación, no olvide marcar con una (X) la alternativa que creas más adecuada en cada situación.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

### Consentimiento informado

Declaro haber sido informado e invitado a participar en la investigación sobre Inteligencia Emocional y que los datos proporcionados serán utilizados en la investigación. por lo tanto:

( ) Acepto

( ) No acepto

### INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN: Autoconocimiento</b>					
Indicador: Conciencia emocional, autoevaluación precisa, conciencia corporal, claridad de valores, autenticidad.					
1	El personal reconoce y comprende sus propias emociones al momento de expresar sus ideas.				
2	El personal evalúa con precisión sus fortalezas y debilidades sin exagerar ni subestimar sus capacidades.				
3	El personal reconoce que el estrés puede manifestarse físicamente.				
4	El personal identifica y comprende sus valores personales para ser coherente en la toma de decisiones.				

5	El personal es consciente y capaz de mostrarse tal como es al tratar de complacer a los demás.				
<b>DIMENSIÓN: DIMENSIÓN: Autorregulación</b>		<b>VALORACIÓN</b>			
Indicador: Autocontrol emocional, flexibilidad, tolerancia a la frustración, impulso de logro, autodisciplina.					
6	El personal maneja y regula sus emociones en situaciones estresantes o desafiantes.				
7	El personal se adapta y ajusta su comportamiento según las circunstancias.				
8	El personal enfrenta y maneja la frustración de manera constructiva.				
9	El personal establece metas desafiantes y perseverar para alcanzarlas				
10	El personal regula sus propias acciones y mantener la disciplina para lograr resultados a largo plazo.				
<b>DIMENSIÓN: Motivación</b>		<b>VALORACIÓN</b>			
Indicador: Orientación hacia metas, persistencia, pasión por el trabajo, autonomía, autoeficacia					
11	El personal establece metas con claridad y trabajar de manera constante para alcanzarlas.				
12	El personal mantiene el esfuerzo y la dedicación a pesar de los contratiempos.				
13	El personal encuentra el disfrute en lo que hace y se siente conexión con su trabajo.				
14	El personal toma decisiones y es autónomo en la forma que lleva sus responsabilidades.				
15	El personal confía en sus habilidades y creer que son capaces de alcanzar sus metas.				
<b>DIMENSIÓN: Empatía</b>		<b>VALORACIÓN</b>			
Indicador: Escucha activa, reconocimiento emocional, sensibilidad, perspectiva compartida, empatía compasiva.					
16	El personal presta atención y mostrar interés por lo que dicen los demás.				
17	El personal percibe y comprende las emociones de los demás.				

18	El personal percibe las necesidades emocionales (si alguien puede estar pasando por un momento difícil o puede necesitar apoyo)				
19	El personal se pone en el lugar de los demás y comprende su punto de vista.				
20	El personal siente compasión y actuar de manera solidaria hacia los demás.				
<b>DIMENSIÓN: Habilidades sociales</b>		<b>VALORACIÓN</b>			
Indicador: Habilidades de comunicación, cooperación, liderazgo, habilidades de resolución de conflictos.					
21	El personal comprende sus perspectivas y responde adecuadamente a sus necesidades emocionales.				
22	El personal maneja desacuerdos y conflictos de manera pacífica y constructiva.				
23	El personal escucha activamente y expresa ideas de manera asertiva, respetuosa y comprensible.				
24	El personal trabaja en equipo y colaboran de manera efectiva con los demás.				
25	El personal establece y mantiene relaciones de trabajo productivas para alcanzar metas compartidas.				





Estimado participante mediante el presente cuestionario se desea conocer su percepción sobre la Comunicación Efectiva. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Tenga en cuenta que las respuestas se basan en su experiencia y, por lo tanto, son solo opiniones, es por ello, que, le pedimos su cooperación para responder a todas las preguntas teniendo en cuenta la escala de valores que mencionamos a continuación, no olvide marcar con una (X) la alternativa que creas más adecuada en cada situación.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

**Consentimiento informado**

Declaro haber sido informado e invitado a participar en la investigación sobre la Comunicación Efectiva, los datos proporcionados serán utilizado en la investigación. por lo tanto:

( ) Acepto

( ) No acepto

**COMUNICACIÓN EFECTIVA**

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN: Habilidades comunicativas</b>					
Indicador: Claridad y coherencia, escucha activa, adaptabilidad, persuasión, retroalimentación efectiva.					
1	El personal transmite información de manera clara, concisa y coherente.				
2	El personal presta atención y comprender plenamente el mensaje transmitido.				
3	El personal ajusta el estilo de comunicación según las necesidades y características del receptor.				
4	El personal influye y persuade a los demás para que tomen ciertas acciones.				
5	El personal proporciona comentarios constructivos y útiles a los demás				
<b>DIMENSIÓN: Funciones de la comunicación</b>					
Indicador: Información precisa, coordinación y sincronización, influencia y persuasión, resolución de problemas, creación de relaciones y clima organizacional.					
6	El personal brinda la información precisa y exacta sin distorsiones o malentendidos.				
7	El personal desempeña un papel clave en la coordinación y sincronización de las actividades de la institución.				

8	El personal evalúa si la comunicación permite que las personas trabajen en armonía y eviten conflictos.				
9	El personal recibe información oportuna para realizar sus funciones correspondientes.				
10	El personal considera que las normas establecidas en la institución educativa son debidamente explicadas.				
11	El personal influye y persuade para medir la efectividad de la comunicación para lograr cambios en el comportamiento de las personas.				
12	El personal comunica de forma oportuna para generar soluciones colaborativas.				
13	El personal fomenta confianza y construye relaciones saludables con una cultura de transparencia.				
<b>DIMENSIÓN: Canales comunicación</b>		<b>VALORACIÓN</b>			
Indicador: Accesibilidad, eficiencia, retroalimentación, cobertura, adecuación al contenido					
14	El personal tiene accesibilidad a los instrumentos de gestión de manera oportuna.				
15	El personal considera que sus inquietudes y sugerencia son aceptadas por la autoridad correspondiente.				
16	El personal considera que trabajo coordinado en la institución educativa alcanza las metas previstas.				
17	El personal establece un diálogo con la autoridad pertinente de manera eficaz.				
18	El personal recibe la retroalimentación con calidad, así como las respuestas y comentarios oportunos de la autoridad correspondiente.				
<b>DIMENSIÓN: Barreras comunicación</b>		<b>VALORACIÓN</b>			
Indicador: Claridad, barreras lingüísticas, diferencias culturales, barreras físicas, barreras emocionales					
19	El personal considera que en la comunicación los mensajes son claros y oportunos.				
20	Entre los integrantes de la institución educativa se respeta las opiniones o sugerencias, aunque estén en desacuerdo con las ideas.				
21	Existe una comunicación fluida interpersonal entre los miembros de la institución educativa.				
22	El personal considera que se utilizan palabras pertinentes para comunicar las ideas o emociones.				
23	La distancia geográfica limita el acceso a la tecnología para comunicación efectiva entre los miembros de la institución.				
24	El personal utiliza palabras y el tono de voz adecuado al momento de comunicarse.				
25	El personal tiene una comunicación fluida para manifestar sus ideas con libertad y decir lo que piensa.				

Gracias por tu participación.

## Anexo 6. Prueba piloto

### Inteligencia emocional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	25

### Comunicación efectiva

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	25

## Inteligencia emocional

	Autoconocimiento					Autorregulación					Motivación					Empatía					Habilidades Sociales				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	21	22	23	24	25
1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2
5	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
6	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
7	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
8	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
9	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
10	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3
11	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
12	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
13	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
15	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
17	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
18	3	3	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4
19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Resultado [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: Intelligenc
    - Título
    - Resumen de
    - Estadísticas

```

VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025
/SCALE('Inteligencia Emocional') ALL
/NOE1=ALPHA.

```

**Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

**Escala: Inteligencia Emocional**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.969	25

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

### Base de datos Comunicación Efectiva

	Habilidades comunicativas					Funciones de la comunicación								Canales comunicación					Canales comunicación							
	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	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	2	4	
3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	1	3	2	1	2	2	2	
4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
5	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	4	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3
6	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	
7	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	
8	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	2	2	1	2	2	2	3	2	3	4	
9	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	
10	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	
11	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	
12	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1
13	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3
14	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
15	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	4	3	
16	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
17	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
19	4	2	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	1	3	2	4	2	3	2	4	2	
20	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025  
 /SCALE('Comunicacion Efectiva') ALL  
 /MODEL=ALPHA.

**Fiabilidad**

[ConjuntoDatos1]

**Escala: Comunicacion Efectiva**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	25

## Anexo 7. Confiabilidad del instrumento

**Tabla x**

*Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento*

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Nota. Tomado de Ruiz Bolívar (2002).

### Inteligencia emocional

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	25

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window displays the following information:

VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025  
/SCALE ('Inteligencia Emocional') ALL  
/MODEL=ALPHA.

[ConjuntoDatos1]

**Escala: Inteligencia Emocional**

**Resumen de procesamiento de casos**

	N	%
Casos Válido	70	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	70	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	25

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Iniciodo ON



## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	25

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window displays the following content:

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025
/SCALE('Comunicacion Efectiva') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

**Fiabilidad**

[ConjuntoDatos1]

**Escala: Comunicacion Efectiva**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	70	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	25

At the bottom of the window, the status bar reads: "IBM SPSS Statistics Processor está listo" and "Unicode.ON".

### Anexo 8. Base de datos Inteligencia emocional

	Autoconocimiento					Autorregulación					Motivación					Empatía					Habilidades Sociales				
	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
1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2
5	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
6	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
7	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
8	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
9	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
10	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3
11	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
12	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
13	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
15	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
17	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
18	3	3	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4
19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
21	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
22	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
23	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
24	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
25	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
27	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
28	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3
29	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1
30	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
33	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
34	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
36	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	1	3	2	2	3	3	2	2

37	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
38	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
39	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
40	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4
42	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	2	2	3	3
43	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
44	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1
45	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3
46	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
47	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
49	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3
50	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
51	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3
52	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2
53	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
54	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
55	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
56	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2
57	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2
58	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2
59	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	3	2	2
60	2	4	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2
61	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2
62	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
64	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
65	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2
66	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	3	4	3
67	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
68	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3
69	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
70	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4

## Base de datos Comunicación Efectiva

	Habilidades comunicativas					Funciones de la comunicación								Canales comunicación					Canales comunicación						
	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
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	2	4
3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	1	3	2	1	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
5	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	4	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3
6	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
7	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2
8	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	2	2	1	2	2	2	3	2	3	4
9	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3
10	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3
11	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2
12	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1
13	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3
14	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4
15	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	4	3
16	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
17	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
19	4	2	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	1	3	2	4	2	3	2	4	2
20	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4
21	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
23	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3
24	3	4	2	4	3	2	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4
25	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	2	4	4	3	4
26	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	1	2	1	3	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1
29	2	1	1	2	1	1	3	1	3	1	2	3	1	3	1	2	1	2	2	3	2	3	1	3	2
30	2	3	2	1	1	3	1	2	1	2	1	3	1	3	2	2	2	1	1	3	1	4	4	4	1
31	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1
32	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
33	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4
34	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3
35	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	3	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	3	2	2
36	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2
37	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4

38	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2
39	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
42	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	1
43	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	1
44	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
46	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	4
47	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1
48	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1
49	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
50	2	2	4	3	2	4	2	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	2	4
51	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
52	4	2	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	4	4	2	2
53	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	1	2	2
54	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
55	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4
56	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	4
57	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1
58	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1
59	1	1	3	3	2	2	3	1	2	1	1	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2
60	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1
61	3	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	2
62	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1
63	1	2	2	1	3	1	2	1	1	3	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1
64	1	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
65	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
67	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
68	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
69	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	4	3	3	4	2	2	3	3	3
70	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4

## Anexo 9. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Inteligencia emocional	0.139	70	0.002
V2: Comunicación efectiva	0.184	70	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays the following statistical results:

**Descriptivos**

Media recortada al 5%	65.0714
Mediana	67.5000
Varianza	224.393
Desv. Desviación	14.97974
Mínimo	42.00
Máximo	92.00
Rango	50.00
Rango intercuartil	29.25
Asimetría	-0.080 0.287
Curfosis	-1.483 0.568

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Inteligencia emocional	0.139	70	0.002	0.948	70	0.006
V2: Comunicación efectiva	0.184	70	0.000	0.906	70	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

	V1: Inteligencia emocional	V2: Comunicación efectiva
Rho de Spearman	1.000	0.674**

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

## Anexo 10. Hipótesis general y específicos

### Hipótesis general y específicos realizados en el programa SPSS vs. 26

#### Hipótesis general

		V1: Inteligencia emocional	Correlación
Rho de Spearman	V1: Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	70
	V2: Comunicación efectiva	Coefficiente de correlación	0.674**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

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

#### Hipótesis específicas

		V2: Comunicación efectiva	D1: Autoconocimiento	D2: Autorregulación	D3: Motivación	D4: Empatía	D5: Habilidades sociales	
Rho de Spearman	V2: Comunicación efectiva	Coefficiente de correlación	1.000	0.720**	0.611**	0.502**	0.680**	
		Sig. (bilateral)	.	0.000	0.000	0.000	0.000	
		N	70	70	70	70	70	70
	D1: Autoconocimiento	Coefficiente de correlación	0.720**	1.000	0.866**	0.836**	0.975**	0.908**
		Sig. (bilateral)	0.000	.	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	70	70	70	70	70	70
	D2: Autorregulación	Coefficiente de correlación	0.611**	0.866**	1.000	0.711**	0.846**	0.782**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	.	0.000	0.000	0.000
		N	70	70	70	70	70	70
	D3: Motivación	Coefficiente de correlación	0.502**	0.836**	0.711**	1.000	0.839**	0.744**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	.	0.000	0.000
		N	70	70	70	70	70	70
	D4: Empatía	Coefficiente de correlación	0.680**	0.975**	0.846**	0.839**	1.000	0.918**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	.	0.000
		N	70	70	70	70	70	70

## Anexo 11. Carta de presentación

**POSGRADO** CARGO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Institución Educativa N° 1229
"Julio Alberto Ponce Antúnez de Mayolo"
Coop. 27 de Abril - Ate
MESA DE PARTES
Expediente N° 782-23
Lima, 29 de mayo del 2023
Folios..... Firma:.....

**N° de Carta** : 088 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J  
**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación  
**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 29 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **LUNA ROJAS ANGELA MARÍA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMUNICACIÓN EFECTIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA UGEL 06 - ATE 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

**Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar**  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate



## Anexo 12. Carta de aceptación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1229-JAPAM  
"Julio Alberto Ponce Antúnez de Mayolo"  
UGEL N° 06 – LA MOLINA



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES 2018-2027"  
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Cooperativa 27 de Abril, 2 de Junio 2023

### CARTA DE ACEPTACIÓN

Señora:

**Dr. HELGA RUTH MAJO MARRUFO**

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UCV CAMPUS ATE.

Presente.-

**Asunto:** Autorización para la aplicación del instrumento de investigación sobre la Inteligencia emocional y comunicación efectiva en Instituciones Educativas Públicas de una REI - Ugel 06, Ate 2023, de la estudiante **Ángela María Luna Rojas**.

Es grato dirigirme a usted para expresarle cordialmente un saludo a nombre de la Institución Educativa N° 1229 "Julio Alberto Ponce Antúnez de Mayolo" del distrito de Ate, bajo la jurisdicción de la UGEL 06.

Asimismo, hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al estudiante de posgrado **Ángela María Luna Rojas**, la aplicación de sus instrumentos de investigación al personal que labora en nuestra institución educativa en los niveles primaria y secundaria el cual dirijo.

Oportunidad aprovecho para expresarle mis consideraciones y estima personal.

Atentamente



Mg. Hugo R. Álvarez Llanos  
DIRECTOR IE 1229-JAPAM