



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN  
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Inteligencia Emocional y Coaching Educativo en la Gestión Directiva I.E. de  
la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTOR:**

**Mg. Hiroshi Kenyi Meza Carbajal**

ORCID - ID 0000-0002-5963-1195

**ASESOR:**

**Dr. Hugo Ricardo Prado López**

ORCID - ID 0000-0003-4010-3517

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**LIMA – PERÚ**

**2020**

A Dios mi gratitud sin fin, a mis padres y hermanos quienes son mi fe, fortaleza, lumbrera y ejemplo para avanzar, y seguir creciendo, paso a paso, logrando mis objetivos profesionales.

### **Agradecimientos**

A mis maestros, en especial al Dr. Hugo Prado por su paciencia y sapiencia, a mis colegas y colaboradores por sus aportes, quienes hicieron posible que presentara este trabajo de investigación

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR 02.02 Versión : 10 Fecha : 01-18-2020 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don

**HIROSHI KENYI MEZA CARBAJAL**

cuyo título es:

**Inteligencia Emocional y Coaching Educativo en la Gestión  
Directiva I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

**15 quince.**

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de enero de 2020


---

 DRA. TORRES CACERES  
 FÁTIMA DEL SOCORRO  
 PRESIDENTE


---

 DRA. NARVAEZ ARANIBAR TERESA  
 SECRETARIO


---

 DR. PRADO LOPEZ HUGO  
 VOCAL

Elabor △	Dirección de Investigación	Revis △	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprob △	Rectorado
-------------	-------------------------------	------------	---	------------	-----------



## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Hiroshi Kenyi Meza Carbajal estudiante del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40506435 con la tesis doctoral titulada “Inteligencia Emocional y Coaching Educativo en la Gestión Directiva de I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL-2019”

Declaro bajo juramento que:

1. El proyecto de tesis es de mi autoría.
2. He respetado la normatividad para la redacción y publicación, cuyas citas realizadas han sido referenciadas, por lo que la tesis no tiene contenido producto del plagio parcial o total.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

San Juan de Lurigancho, 8 de enero del 2019



---

Hiroshi Kenyi Meza Carbajal

DNI N°40506435

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este, pongo a vuestra disposición la Tesis titulada: “Inteligencia Emocional y Coaching Educativo en la Gestión Directiva de I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL-2019” en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; a fin de optar el grado de: Maestra en Educación con mención en Educación.

La finalidad de la presente investigación fue establecer como las variables independientes de la inteligencia emocional y el coaching educativo influyen en la gestión directiva en instituciones educativas según la percepción de los docentes. En este estudio se han planteado seis capítulos que se desarrollan según el protocolo propuesto por la Universidad Cesar Vallejo.

En el primer capítulo se presentan la realidad problemática, los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables, las teorías y/o enfoques bajo las que se sustentan, sus dimensiones, indicadores, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presentan el tipo y diseño de investigación, la operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimiento, el método de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y por último se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

El autor

## Índice

	Pág.
Caratula	i
Agradecimientos	ii
Dedicatoria	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	x
<b>RESUMEN</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
<b>II. MÉTODO</b>	<b>42</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación	42
2.2. Operacionalización de variables	43
2.3. Población, muestra y muestreo	49
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.5. Procedimiento	53
2.6. Método de análisis de datos	53
2.7. Aspectos éticos	54
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>55</b>
<b>IV. DISCUSIONES</b>	<b>66</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>68</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>69</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	<b>70</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>76</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	77
Anexo 2: Instrumento de la Inteligencia Emocional	78
Anexo 3: Instrumento del Coaching Educativo	81
Anexo 4: Instrumento de la Gestión directiva	83

Anexo 5: Base de datos de los instrumentos	86
Anexo 6: Base de datos de la prueba piloto	95
Anexo 7: Certificado de validez del instrumento que mide la inteligencia emocional	98
Anexo 8: Certificado de validez del instrumento que mide el coaching educativo	117
Anexo 9: Certificado de validez del instrumento que mide la gestión directiva	127
Anexo 10: Cartas de presentación	140
Anexo 11: Artículo científico	148

## Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable Inteligencia emocional	46
Tabla 2	Operacionalización de la variable Coaching educativo	46
Tabla 3	Operacionalización de la variable Gestión Directiva	47
Tabla 4	Población de estudio	50
Tabla 5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
Tabla 6	Niveles de confiabilidad	52
Tabla 7	Confiabilidad Alfa de Cronbach de los instrumentos	53
Tabla 8	Pruebas de normalidad	55
Tabla 9	Niveles de inteligencia emocional en directores de I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL-2019	56
Tabla 10	Niveles de coaching educativo en directores de I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL-2019	57
Tabla 11	Niveles de gestión directiva en directores de I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL-2019	58
Tabla 12	Datos agrupados de la inteligencia emocional en la gestión directiva	59
Tabla 13	Datos agrupados del coaching educativo en la gestión directiva	60
Tabla 14	Análisis de regresión entre el coaching educativo y la inteligencia emocional en la gestión directiva	61
Tabla 15	Modelo Pseudo R cuadrado	62
Tabla 16	Análisis de regresión entre el coaching educativo, la inteligencia emocional en la gestión	63
Tabla 17	Modelo Pseudo R cuadrado	63
Tabla 18	Análisis de regresión entre el coaching educativo, la inteligencia emocional en la cultura organizativa	64
Tabla 19	Modelo Pseudo R cuadrado	65

## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Esquema del diseño de investigación	43
Figura 2	Niveles de inteligencia emocional	56
Figura 3	Niveles de coaching educativo	57
Figura 4	Niveles de gestión directiva	58
Figura 5	Barras agrupadas de la inteligencia emocional y la gestión directiva	59
Figura 6	Barras agrupadas del coaching educativo y la gestión directiva	60

## Resumen

Esta investigación se planteó con el propósito de determinar la influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la gestión directiva de las instituciones educativas de la RED 8, UGEL 05 de SJL, 2019. Con este fin, el abordaje metodológico empleado, se basó en el enfoque cuantitativo, cuyo diseño adoptado tiene carácter observacional, es decir no experimental y cuyo nivel investigativo se encuentra explicado con un diseño explicativo o causal. La población de estudio se conformó por 122 docentes de las I.E. de la RED 8, UGEL 05 de SJL, 2019 y la muestra se compuso de 122 docentes a quienes se les aplicó tres cuestionarios para evaluar la inteligencia emocional, el coaching educativo y la gestión directiva. Estos instrumentos tuvieron una buena confiabilidad por lo que al aplicarlas se han encontrado los siguientes resultados: se ha obtenido de la estadística descriptiva que los niveles de la inteligencia emocional y del coaching educativo explican también niveles similares en la gestión directiva. Por otro lado, los resultados inferenciales como parte de la contrastación de las hipótesis han resultado que el p valor sea igual a 0,000 con  $p < 0,05$ , con lo que se ha establecido que hay dependencia entre las variables estudiadas. No obstante, aplicando el coeficiente de Nagelkerke se ha obtenido un valor de 0,279 por lo que el 27,9% explica el modelo de dependencia.

***Palabras clave:*** inteligencia emocional, coaching educativo, gestión directiva.

## **Abstract**

This research was raised with the purpose of determining the influence of emotional intelligence and educational coaching in the management of the educational institutions of RED 8, UGEL 05 of SJL, 2019. To this end, the methodological approach used was based in the quantitative approach, whose design adopted is observational, that is, not experimental and whose research level is explained with an explanatory or causal design. The study population was made up of 122 teachers of the I.E. of RED 8, UGEL 05 of SJL, 2019 and the sample consisted of 122 teachers to whom three questionnaires were applied to assess emotional intelligence, educational coaching and management.

These instruments had a good reliability, so when applying them the following results have been found: it has been obtained from the descriptive statistics that the levels of emotional intelligence and educational coaching also explain similar levels in management. On the other hand, the inferential results as part of the contrasting of the hypotheses have resulted in the p value being equal to 0.000 with  $p < 0.05$ , which has established that there is dependence between the studied variables. However, applying the Nagelkerke coefficient a value of 0.299 has been obtained, so 27.9% explains the dependency model.

*Keywords:* emotional intelligence, educational coaching, management.



## Sumário

Esta pesquisa foi levantada com o objetivo de determinar a influência da inteligência emocional e do treinamento educacional na gestão das instituições de ensino da RED 8, UGEL 05 de SJL, 2019. Para tanto, foi utilizada a abordagem metodológica utilizada. na abordagem quantitativa, cujo desenho adotado é observacional, ou seja, não experimental e cujo nível de pesquisa é explicado com um desenho explicativo ou causal. A população do estudo foi composta por 122 professores do IE. do RED 8, UGEL 05 de SJL, 2019 e a amostra foi composta por 122 professores aos quais foram aplicados três questionários para avaliar inteligência emocional, treinamento educacional e gestão. Esses instrumentos possuíam boa confiabilidade, portanto, ao aplicá-los, foram encontrados os seguintes resultados: foi obtido a partir das estatísticas descritivas que os níveis de inteligência emocional e treinamento educacional também explicam níveis semelhantes no gerenciamento. Por outro lado, os resultados inferenciais como parte da contrastação das hipóteses resultaram em um valor de p igual a 0,000 com  $p < 0,05$ , o que estabeleceu que há dependência entre as variáveis estudadas. No entanto, aplicando o coeficiente de Nagelkerke, obteve-se um valor de 0,299, portanto 27,9% explica o modelo de dependência.

*Palavras-chave:* inteligência emocional, coaching educacional, gestão

## **I. Introducción**

La educación es un proceso social responsable de la educación integral del hombre en su recorrido y formación, donde pueda transformarse de forma constante y contribuir a cambiar su entorno. Esto requiere que los sistemas de educación confronten efectivamente las prácticas educativas e influir en dilemas de la sociedad como multiculturalismo, tecnología, convivencia, cambio climático y sobrevivencia del hombre.

La gestión directiva es un área que, en la actualidad, en la que es el centro el director o como viene siendo más frecuente el directivo docente, viene siendo recargada de exigencias sociales y retos que le imponen una dinámica en la cual su rol fundamental es la ejecución operativa de sus funciones con lo cual garantiza el control de la Institución educativa que dirige, dentro del marco político, económico y legal del país. En los últimos años, la labor de educar se ha visto sumergida en un sinfín de situaciones que aumentan la exigencia a la labor directiva que requiere estar acorde a los requerimientos que la globalidad impone, atendiendo y administrando diversas realidades problemáticas que provienen de fracturas sociales, violencia escolar y temas propios del día a día escolar, siendo estos algunos puntos que acrecientan la complejidad en la gestión en una organización educativa.

Es en este importante contexto de madurar en materia educativa que se considera en la presente investigación identificar cuál es la influencia de la inteligencia emocional y coaching educativo en la gestión directiva, como un aporte creciente orientado hacia generar un manejo adecuado de emociones en la labor directiva que permita visualizar la calidad de servicio y asertividad al tratar con un integrante de la comunidad educativa que promueva una mejor convivencia, y a su vez propicie un modelo cooperativo basado en el proceso de aprender a aprender y también transformacional, sin embargo otra de sus áreas de interés es la de mediar entre conflictos que pudieran suceder entre los miembros de la comunidad educativa y de este modo se pueda obtener lo mejor de cada uno de ellos y puedan alcanzar sus objetivos.

Las políticas educativas en cierto momento, se centraban en dar mayor autonomía a las organizaciones educativas o en hacer la educación más descentralizada, sin embargo, se

ve una necesidad de proponer una nueva forma de comprender y realizar la gestión educativa que sea generadora de capacidades y competencias para poder llevar hacia buen puerto los objetivos y metas que se planteen.

Por otra parte, el coaching ha alcanzado vastos espacios en varios campos de la ciencia, especialmente en administración y marketing. Se repite en estas dos áreas porque el liderazgo y la creatividad son fundamentales para los negocios, como dijo Henry Ford: "El secreto de mi éxito es pagar como si estuviera perdido y vender como si estuviera en bancarrota". La creatividad requiere educación con entrenamiento educativo en universidades e institutos que sean superiores a lo que todo maestro debería saber para tomarlo como una técnica de aprendizaje.

El coaching se puede entender, además de una herramienta, un proceso que mejore la forma de vivir de cada individuo, en su lugar de trabajo, negocio u organización. Además, mejora el rendimiento, se nota en el aprendizaje de un cambio y desarrollo conductual, con vistas a reflexiones permanentes (Lozano, 2008).

El coaching educativo se centra en ayudar a los individuos que conforman el sistema educativo a desarrollarse, maestros, padres, discentes y directivos a quienes se les facilita recursos e insumos de trabajo concretos que permita mejorar su propio desempeño en las áreas afines a ellos (Bou, 2013).

Entre los fines, dice Whitmore (2003) que tiene como objetivo promover rendimiento de las personas y motivar el aprender a aprender. La Federación Internacional de Entrenadores (2011) se refiere al coaching como una forma de colaborar con los clientes, los usuarios y destinatarios que forman parte de todo un proceso creativo que permite la creación de condiciones que permiten maximizar la acción personal y profesional. El coaching educativo se puede aplicar a cada participante de la comunidad educativa, es decir, maestros, administrativo, para padres y hacia los discentes (Bécart y Ramírez, 2016).

La inteligencia emocional permite y ayuda a crear más relaciones fuertes, lograr excelencia en el ambiente laboral y conquistar metas personales y profesionales. Afecta diferentes aspectos de la vida cotidiana, el comportamiento y también en la interacción con los demás.

Su adecuado manejo hacia los profesores de cualquier organización dedicada a la educación ayuda su propio crecimiento pero no todas pueden lograr que los maestros alcancen vínculos interpersonales armónicos donde manejen sus estados de ánimo e impulsos y son diferencias entre ellos las que pueden desequilibrar y terminar por debilitar las relaciones en la I.E., entonces maestros y directivos deberían manejar adecuadamente sus emociones y responder de forma adecuada según la situación, también se debería alentar la colaboración de toda la comunidad educativa, fomentando la comunicación y el diálogo alturado, porque al contribuir a la educación de los discentes, no podemos ser modelos ambiguos para ellos, más bien, ser maestros que demuestren con el comportamiento y acciones útiles que asistan y fortalezcan su educación integral hacia un manejo y control adecuados de sus emociones, tan venida a menos en la última década.

Con mayor razón, ese buen comportamiento y manejo de inteligencia emocional se debería evidenciar en directivos pues en la actualidad, este tema tiene una mayor relevancia desde la implementación de un marco del buen desempeño directivo, hasta el empleo de concursos de acceso a cargos directivos, con lo que se ha ido valorizando la carrera docente priorizando la meritocracia. En los últimos concursos para acceder a puestos directivos, accedieron profesores principiantes y en muchos casos fueron ratificados directivos quienes durante varios años ocuparon estos cargos. Por ello, es importante saber cómo es su inteligencia emocional, teniendo como premisa que es el talento humano de conocer, comprender, controlar y modificar situaciones de estado emocional en uno mismo (Daniel Goleman, 2012).

En las Instituciones Educativas se ha observado que la gestión directiva está siempre en constante presión ya sea por la interacción con padres de familia, con los discentes o los maestros. En el caso de los progenitores, cuando se les solicita asistir por diversas situaciones que acontecen con sus menores hijos, los cuales han realizado alguna acción o mal comportamiento que contraviene los acuerdos de convivencia y el reglamento interno de la misma organización educativa, lo que hace que los padres muchas veces se exalten y no analicen con suficiente claridad la situación. En muchos otros casos, la atención a diversos temas relacionados a la gestión propia de la organización educativa con UGEL, con diversas Instituciones, con los mismos estudiantes quienes casi siempre necesitan ser atendidos y escuchados en su necesidad, no hacen sino entrever que la

gestión directiva está relacionada con el empleo de la inteligencia emocional, lo cual hace menester realizar esta investigación.

Como antecedentes, se tomaron en cuenta las siguientes tesis doctorales en el ámbito nacional, mismos que servirán para contrastar los resultados.

Choquehuayta (2018) en su trabajo de investigación de doctorado titulado “Modelo pedagógico inteligente con inmersión háptica, basado en el enfoque de aprendizaje de la Programación Neuro-Lingüística” presenta un modelo inteligente de entorno de aprendizaje el cual se basa en: Minería de datos (DM), interacción háptica y la Programación NeuroLingüística (PNL), en el cual el modelo, tomando en consideración estilos de aprendizaje del estudiante y respecto a ellos redefinen estrategias para la enseñanza y presentan como propuesta actividades de “coaching” en una plataforma interactiva con inmersión kinésico-háptico. El autor menciona que el modelo es aplicable al dominio del área de psicomotricidad, y que además cuenta con estrategias de enseñanza que se pueden acoplar perfectamente al estilo de aprendizaje y por consiguiente fortalecer el canal de aprendizaje. Este canal se extrae utilizando clustering FarthesFirst. El entregable final del modelo Tusuna-pad (Interfaz y dispositivo) técnicamente llamado EAIHPNL (Entorno de aprendizaje de interacción háptica con PNL), fue implementado usando el motor de juegos Unity 5.5. Se validó el modelo aplicándolo en estudiantes de EBR de la IE N° 40134, en Arequipa, para lo cual se aplicó un Test de Estilo de Aprendizaje con modelo PNL a 108 discentes. El resultado obtuvo un 94,18% de aceptación en diseño computacional y diseño pedagógico. Asimismo, se pudo obtener nuevos instrumentos de evaluación modificados y adaptados para estudios posteriores.

También, Noblecilla (2018) en su tesis de doctorado titulado “Programa Me First en la inteligencia emocional del personal docente de una organización de servicios educativos. Los Olivos - 2018”, decidió mostrar la mejora de la inteligencia emocional en maestros. Esta investigación utilizó como fundamento inicial un paradigma positivista, el método aplicado fue sintético analítico y como tipo de diseño utilizó uno pre experimental, el cual permitió la recopilación de información en dos momentos distintos con dos test en diferentes momentos sobre el empleo del programa coaching que se llamó Me First. En esta investigación, asimismo, usó instrumento de evaluación de 17 ítems que mide los

estados emocionales, valorándolo con escala de Likert. La inteligencia emocional fue distribuida a cuatro dimensiones. La población fue 80 maestros y la muestra fue de 30 maestros de las carreras de ciencias empresariales de un instituto, resultando en aceptar sus respectivas hipótesis.

En el trabajo de estudio de Portocarrero (2017) sobre “Modelo de Gestión de coaching integral para fortificar competencias de discentes”, tenía como objetivo hacer un planteamiento para mejorar competencias de jóvenes. Su población fue 548 a quienes a través del muestreo aleatorio obtuvo de muestra 96 jóvenes. Usó la prueba TMMS-24. Se concluye que los estados emocionales de los jóvenes, son críticos y podría mejorar pues no todos pueden sentir y manifestar de forma apropiada sus emociones, asimismo no entienden bien su situación emocional, tampoco evidencian tener dominio adecuado de sus estados emocionales.

También, Saldaña (2018) en su trabajo doctoral titulado “Programa Teen Coaching y la autoestima de los discentes del nivel secundaria, Trujillo – 2017” le interesó encontrar cuanto influye el Programa Teen Coaching en la Autoestima discente. Su trabajo fue con diseño cuasi experimental. La población fue 169 discentes y la muestra 50 alumnos control y 50 experimental. Para recolectar datos se administró el test Autoestima - 25 por Ruíz (2006) para medir el nivel de Autoestima, se verificó su confiabilidad y el coeficiente de correlación del mismo fue 0.853. Se midió la variable independiente y se ha utilizado la guía de observación, resultando que el pos test del grupo control muestran que la mayoría de discentes permanecen en el nivel de baja Autoestima e incluso hubo un incremento de 6% de discentes. Sin embargo, en el pos test del grupo experimental señala que los discentes evidencian una mejora en la Autoestima. Los datos han sido procesados con el tratamiento estadístico de Wilcoxon para establecer si los datos son paramétricos, y la prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney evidencia la significancia estadística,  $p < 0,05$ . Finalizando, que el Programa Teen Coaching influye significativamente en la Autoestima y en sus dimensiones.

Luego, Carrera (2018) en su trabajo doctoral “Inteligencia emocional, asertividad y bienestar psicológico en los alumnos del I ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la UPLA de Huancayo”, pretendía hallar la relación entre sus tres variables, siendo una investigación descriptivo – correlacional, con muestreo

tipo probabilístico, a partir de ello se conforma la muestra por 178 discentes, concluyendo que se evidencia una correlación altamente significativa ( $p$ -valor:  $0,000 < 0,010$ ) entre sus tres variables. A partir de ello, permitió establecer que si hay mayor inteligencia emocional y asertividad habrá mayores niveles de bienestar psicológico y así por el estilo.

Seguidamente, Quispe (2018) en su tesis investigativa llamada “la inteligencia emocional como predictor del desarrollo de competencias comunicativas y argumentativas en discentes de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega” realizó un análisis de relación de variables con un diseño correlacional. Obtuvo como muestra 159 alumnos de Contabilidad a los cuales se les administró dos fichas de observación, mediante las cuales se pudo obtener su percepción valorativa sobre la inteligencia emocional y en la segunda se registró el desarrollo de competencias comunicativas y argumentativas. El estudio concluyó en que la inteligencia emocional es una variable predictora que determina significativamente el desarrollo de competencias comunicativas y argumentativas. Luego, del resultado obtenido se verifica la existencia de correlación estadísticamente significativa de 0,878 entre las variables. Lo cual nos permite establecer el coeficiente de variabilidad ( $r^2 = 0,771$ ). Por tanto, se infiere que los desarrollos de competencias están determinados en un 77,1% por la Inteligencia emocional aplicado a los discentes referidos.

Luego, Muchica (2019) en su trabajo de estudio referido a “inteligencia emocional relacionada al rendimiento académico en comunicación en los discentes del primero de la I.E.N. Lastenia Rejas de Castañon en Tacna”, tuvo como población 450 alumnos y obtuvo una muestra de 93 aplicando el Inventario de IE de BarOn ICE NA. Posteriormente, halló baja correlación positiva concluyendo en que los discentes con altas capacidades emocionales no necesariamente obtendrán un buen rendimiento académico.

A continuación, Bendezu (2018) en su investigación sobre niveles de comunicación y su influencia en la gestión directiva, quiso encontrar la relación de los niveles de comunicación y su influencia en toma de decisiones en una I.E. porque se considera de suma importancia la comunicación interna entre los miembros de ese colectivo humano, siendo la comunicación el principal factor para la gestión y toma de decisiones, pero

también para armonizar el clima institucional a través de las relaciones interpersonales, que tiene su correlato en los logros académicos que se muestran en este trabajo. Se ha trabajado con la totalidad de sus maestros y personal administrativo, lo cual ha permitido que desde un enfoque cuantitativo y aplicando el método de correlación de las variables se haya logrado demostrar como resultado del análisis cuantitativo la relación que existe entre niveles de comunicación y gestión directiva.

Seguidamente, Macchiavello (2017) en su estudio doctoral sobre “influencia del liderazgo en la gestión directiva y en el desempeño de los maestros en instituciones educativas de Puno” decidió hallar la influencia de liderazgo en la gestión directiva. Su diseño fue descriptivo explicativo. Se llegó a concluir que su primera variable influye en la segunda y tercera. Se recomendó preparar a los docentes en liderazgo y su rol en el buen desempeño docente.

De igual manera, Aybar (2016) en su tesis sobre “habilidades blandas y gestión directiva en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Ayacucho, 2016”, se propuso determinar la forma en que se relacionan sus variables. Su diseño fue transversal correlacional, contó con muestra de cuarenta directivos, empleando cuestionarios, encontrando que hay alta relación entre esas dos variables.

En cuanto a las publicaciones de tesis que corresponden a los antecedentes de origen internacional, se mencionan los siguientes trabajos, los mismos que contribuyen para contrastar los resultados obtenidos:

Bécart (2015) en su trabajo doctoral titulada “Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida”, se propuso profundizar el impacto de una variable sobre otra, para ello usó el método sobre paradigma de la Teoría Fundamentada, obteniendo en su primera etapa veintiocho competencias, aplicando cuestionarios en sus tres momentos, hallando que el coaching permite mejorar las competencias para la vida, asimismo que es adaptable a diversos contextos.

Seguidamente, Suárez (2017) en su trabajo doctoral “Inteligencia emocional y relaciones amorosas en adolescentes”, quiso profundizar respecto al conocimiento del constructo de la inteligencia emocional y la estructura del amor y actitudes determinantes de los vínculos afectivos que los jóvenes gallegos experimentan en sus vidas y en su



contexto escolar, y de esta manera ayudar al diseño de programas y medidas de prevención e intervención que sean eficaces para adaptar los constructos en contextos educativos. La muestra estuvo formada por 3247 alumnos de las cuatro provincias gallegas. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario ad hoc Sociodemográfico, Escala de IE TMMS-24 (Fernández Berrocal, Extremera y Ramos, 2004), Escala Triangular del Amor (Stemberg, 1986) y Escala de Actitudes hacia el Amor (Hendrick y Hendrick, 1986). Los resultados señalan que el género es origen de variación, siendo mejor puntuadas las mujeres, sin embargo, en comprensión el género, la clase social y lugar donde vives dan motivo a variación significativa, siendo mejor puntuados los hombres, lo mismo en regulación. También se evidencia que en el factor intimidad (estructura del amor), las variables edad, género y curso dan motivo a variación significativa, siendo mejor puntuadas las mujeres con 18 años que cursan segundo de bachillerato.

Por su parte, Ornela (2017) investigó para su tesis doctoral “el ajuste psicosocial e inteligencia emocional en niños” con el cual quiso hallar la relación entre inteligencia emocional y dos señadores de ajuste psicosocial infantil: el aspecto social y el emocional. Además, se propuso diseñar un programa de inteligencia emocional para niños de 8 a 12. Para conocer la inteligencia emocional percibida por los discentes, se utilizaron dos cuestionarios, obteniendo una aceptable relación entre sus variables. En el caso de sus programas, también obtuvieron resultados favorables.

Por otra parte, Pulido (2018) en su trabajo sobre “influencia de los estados emocionales contrapuestos y la inteligencia emocional en el ámbito académico”, tuvo como objetivo qué tipos y niveles de Ansiedad, Felicidad, Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico, en función de variables sociodemográficas, y qué relaciones existen entre estas variables, en el alumnado de los centros educativos de Ceuta. Para la IE, se empleó un cuestionario sobre Inteligencia Emocional conformado por 66 ítems, para las muestras de Primaria y Secundaria. La fiabilidad ( $\alpha$  de Cronbach) fue .875, mientras que la prueba de Spearman-Brown obtuvo .829 para la primera, mientras que en el caso de Secundaria fueron de .869 y .767, respectivamente. Por su parte, en el caso de la muestra Universitaria, el instrumento empleado estuvo finalmente constituido por 72 ítems, con una fiabilidad .837 y una prueba de Spearman-Brown de .820. La muestra

estuvo compuesta por alumnos de todas las etapas educativas, en la ciudad de Ceuta, refleja niveles bajos de ansiedad. El factor que genera más ansiedad es Preocupaciones y dificultades y el que genera menos Estados emocionales negativos (para las tres muestras). La etapa (variable que sustituye a la edad en la muestra total), el género y la cultura influyen en los niveles de ansiedad, presentando puntuaciones superiores los pertenecientes a etapas más avanzadas, las mujeres y los cristianos. La situación no ejerce influencia. El centro, la edad (curso), el género, la cultura y la situación influyen en los niveles de ansiedad, pero no en los tipos que permanecen constantes en la mayoría de los grupos. Dichas influencias señalan que presentan puntuaciones superiores los de menor edad (cursos más bajos), los varones, los cristianos y los que pertenecen a situación más bajos.

Luego de revisar los antecedentes, se va a revisar las teorías relacionadas a las variables de la investigación:

Hay personas que saben lo que quieren, pero no saben qué conviene hacer para conseguirlo. Otras saben qué acciones son las que llevan a la meta, pero no las ponen en práctica. Y también hay personas que, a pesar de que con sus acciones no consiguen lo que quieren, siguen repitiéndolas una y otra vez.

Según el autor Forero (2009) el coaching requiere la capacidad de acción y un entrenamiento sobre aprendizaje. Coach es un adiestrador que asiste al estudiante a obtener lo que de forma individual le es difícil, observa las acciones, escucha y en contextos problema indaga sobre oportunidades, ayudando a controlar las emociones, aumentar la confianza, procurando alejarlo de la resignación y resentimiento, que sea capaz de generar capacidad de asombro, demostrando pasión por lo que hace lo cual refleje seguridad y logrando respeto.

De acuerdo a Whitmore (2009) establece una relación entre enseñar y aprender, pues el coaching significa dejar salir el potencial del ser humano el cual logre maximizar su desempeño. Si se le puede guiar a que aprenda, estará mejor en vez de sólo enseñarle.

Por otra parte, Wolk (2007) el coaching consiste en algo mucho más que una mera capacitación, pudiendo ser disciplina, llegar al nivel de arte, usando pasos y técnicas para poder conducir o liderar, siendo entendido como un proceso de aprendizaje.

Adicionalmente Gallwey (1975) considerado también uno de los creadores del coaching nos dice que el coaching es poder lograr un espacio alturado a través del diálogo y forma de ser, que posibilita el progreso de un individuo para poder lograr sus objetivos en la vida.

Respecto al coaching educativo, mencionamos a Bou (2013) que nos señala que el coaching educativo viene a ser una disciplina que utiliza una nueva forma de enseñar asertivamente. Deduce que el coaching educativo se preocupa por establecer nuevas metodologías en el ambiente de clase que permita lograr aprendizajes asociativos y colaborativos entre estudiantes, formar a los individuos actores del sistema educativo a que alcancen a sacar lo mejor de sí mismos con lo que puedan realizar sus objetivos propuestos en distintos ámbitos y ser por supuesto, mediadores entre las dificultades de comunicación y relaciones interpersonales entre maestros, directivos, alumnos y progenitores.

Las dimensiones del coaching educativo, son las que se señala a continuación:

Respecto a la primera dimensión según Labrador (2008), se refiere a las habilidades del coach del ámbito educativo son las que se encuentran situadas en el desarrollo de las habilidades básicas que son indispensables para ejercer las funciones administrativas y realizar actividades gerenciales de forma eficaz, siendo las más reconocidas las habilidades teóricas, técnicas y las emocionales.

El director puede lograr al conocer el coaching, formas distintas de razonar y observar su entorno e interactuar con sus colaboradores, transformándose en un líder que orienta y facilita el empoderamiento, por lo que puede cambiar formas de pensar, atender necesidades prioritarias de los docentes, apoyarlos en su logro de objetivos empleando estrategias colaborativas.

Sobre las características de un coach educativo, Prizmic (2012) precisa que debe ser un ser humano honesto y sincero, con capacidad de escuchar, asertivo, que ayude a fomentar la creación de ideas, que inspire confianza y ayude a subir la autoestima en los demás, que sea capaz de considerar a toda persona como única, comprendiendo que interpretan la realidad desde su propio punto de vista, creyendo en el potencial de las personas, que

fomente la toma de conciencia y responsabilidad, alentando al logro de resultados positivos.

Asimismo, con relación a las habilidades del coach, Dilts (2010) infirió que una de las habilidades más relevantes a ser usada por el coach es ayudar a otras personas a definir y concretar sus objetivos. El coach se encamina a la concreción de los resultados, siendo los objetivos parte importante de las técnicas utilizadas, por lo que deben ser bien definidos.

Es relevante que el coach logre desarrollar habilidades que ayuden a los coachees en el cual puedan enfocarse en su problema y en cómo quisieran verse si el problema no existiera o fuera solucionado.

Respecto a la segunda dimensión actitudes del coach, Labrador (2008) remite que la actitud del coach es aquella en la que ayuda a los demás individuos integrantes de su centro laboral al logro de adaptación al cambio, cuidando la convivencia laboral con todos reforzando la idea de comunidad de trabajo, maximizando sus potencial y talentos.

Esta misma actitud es importante en el ámbito escolar, manifestándose en actitud de calidad, lo cual significa relacionar las características institucionales, tecnológicas y científicas con sus necesidades. Entonces, el directivo es responsable de los resultados de este proceso y de la gestión docente, por lo que es menester que proyecte una conducta positiva que motive a los demás integrantes de la comunidad educativa a realizar sus funciones de forma eficiente y eficaz.

Respecto a la tercera dimensión herramientas del coach, Labrador (2008) refirió que las herramientas del coach educativo son las competencias técnicas personales, que pueda ser útil en el aprendizaje de la gestión de recursos de forma adecuada.

Es en este sentido que las relaciones interpersonales son beneficiosas al generar lazos personales que propicien confianza entre el director y sus colaboradores.

Es menester tener acceso a la información que permita realizar mejor las actividades asignadas, así como saber de dificultades administrativas y académicas para proponer

alternativas de solución, a través de procesos sistémicos y fluída comunicación horizontal y vertical.

El trabajo en conjunto es importante si se realiza de forma mancomunada. Dilts (2010) nos precisa que un coach debe ayudar a que sus coachees desarrollen la autoestima, asimismo, practiquen valores, siendo el mismo coach fuente de motivación e inspiración, siendo observado como modelo a seguir, pues el coach debe generar respeto, confianza y seguridad y de esta manera se emprendan los objetivos planteados.

En este punto, vamos a tratar los teóricos que tratan los términos de inteligencia y luego, inteligencia emocional.

Ardila (2012) expresó que la inteligencia es el conglomerado de habilidades cognitivas y conductuales las cuales posibilitan la adaptación eficaz al contexto físico y social. Incluyen esa capacidad de solucionar situaciones problemáticas, proponer, meditar, entender ideas de gran complejidad, asimilarse de experiencias existentes. Así manifestó que el hombre en comparación con otros seres posee habilidades cognitivas que dan origen a comportamiento de gran complejidad que posibilitan la ejecución de conductas o comportamiento de gran complejidad. Esta destreza le denominamos inteligencia que permiten adaptarse los organismos a diversos ambientes, que son cambiantes.

Para Gardner (como se citó en Ardila, 2011) consideró que la inteligencia es la idoneidad para absolver situaciones problemáticas que pueden ser apreciados en una cultura determinada. Una persona que posee una inteligencia desarrollada será demostrada en su actuar cotidiana en los ámbitos en cual se desenvuelve cotidianamente y que serán observables en todo momento.

Por otra parte, González et al., (2013) manifestaron que la inteligencia fue abordada desde muchos años, atravesando por diversos periodos iniciándose desde la empírica, la filosofía y la científica. Los primeros inicios de la ciencia se dieron en los XIX e inicios del siglo XX, y tuvo impulso con las mediciones efectuadas mediante el empleo de los test, elaborados con ficha finalidad, dando un paso gigantesco a la etapa de la experimentación científica.

Con respecto que los seres humanos presentamos competencias emocionales se revisó a Goleman (2005) quien expreso: “son habilidades laborales que podemos y que deberíamos, aprender. Una habilidad subyacente en la inteligencia emocional es algo imprescindible, en el ámbito laboral” (p.75). Apropiarse de una inteligencia emocional y ponerle en práctica sería fundamental, demostrando mayores resultados y productividad en la función que uno desempeña en el trabajo o en las actividades en las que se encuentran inmerso cada una de las personas.

Asimismo, Goleman (1998) difundió y presentó al público en general que existen tanto habilidades emocionales como habilidades sociales. Conjunto de habilidades las cuales vienen configuradas en nuestro equipaje genético y otras se van dando forma durante nuestra niñez, siendo susceptibles de aprenderse y perfeccionarse.

Según Fienco y Itúrburo (2012) la inteligencia en el ser humano evoluciona debido a índole interno y externo. El de índole interna está referido a lo genético y determina el coeficiente intelectual; demostrándose que progenitores transmiten como herencia el nivel de inteligencia a sus descendientes. Ellos manifestaron que es la fase expresiva, una resistencia propia al medio ambiente, en la cual se evidencian cambios orgánicos cuyo origen es natural, influenciada por el hábito, que se da de forma interna y nos dirige. Las personas tenemos dicho poder evolutivo a través del desarrollo de nuestras emociones lo cual puede encaminarnos hacia un mejor aprendizaje.

Ahora, definimos y exploramos los aspectos de la inteligencia emocional.

El término inteligencia emocional posee como precursor al psicólogo Edward Thorndike (mencionado por Eysenck, 1983) con inteligencia social quien precisó que es la habilidad para entender a otros y tener la capacidad de interrelacionarse con los demás. Pero, existen además otras inteligencias: la inteligencia conceptual, llamada también abstracta y está referida a la aptitud para manejar ideas y símbolos; y la inteligencia concreta referida a la habilidad para entender y usar objetos.

La inteligencia emocional proporciona elementos de psicología. Es el empleo apropiado de las emociones (emociones básicas: alegría, rabia, tristeza, miedo). Nos sirve para

poder demostrar de forma controlada las emociones básicas y derivadas. La inteligencia tiene dos aplicaciones: interpersonal e intrapersonal.

La aplicación interpersonal, consiste en el uso del saber de los individuos para relacionarnos mejor. Asimismo, utiliza la asertividad para obtener una idónea comunicación. Que aprenda a separar el miedo de la rabia. Hay que proporcionar información para hacerlo. Gardner (1995) también indicó que, en formas más adelantadas, permite a una persona adulta perspicaz leer las intenciones y deseos de todo individuo.

La aplicación intrapersonal consiste en el: auto saber, saber y control de las emociones, Saber de habilidades personales, Automotivación, Autoestima constructiva. Qué síntomas físicos están manifestándose, así como qué determinada emoción está aflorando. Es preferible darse cuenta y mirar hacia atrás, así como saber en qué eres bueno y sentir en que somos mejores.

Las emociones son experiencias afectivas fuertes, transitorias y agudas con un alto contenido somático. Vienen a dar origen de energía y generan motivación. Las dimensiones de la personalidad, elaborado por María Percaz, a partir de Gimeno-Bayón (1996) son: sensación básica (peligro, daño, pérdida, satisfacción), reacción psicofisiológica (huida, agresión, aislamiento, explosión) y emoción (miedo, rabia, tristeza, alegría). Una persona con un buen vocabulario emocional, puede distinguir situaciones agradables y desagradables. Los sentimientos vienen a ser estados afectivos más estructurados, complejos y estables, de menor intensidad e implicación fisiológica.

La inteligencia emocional es la habilidad de percibir por qué estás pensando y actuando tal como lo haces actualmente, de tal forma que puedes elegir la mejor forma de razonar y actuar en cualquier momento. Por lo tanto, se puede comprender asertivamente a cualquier individuo de tal forma que percibas que es lo que le motiva, cómo trabajar coordinadamente en equipos de trabajo de toda índole profesional y también cómo poder motivarlas para para alcanzar su mejor o máximo potencial.

El vocablo Inteligencia Emocional ha sido aplicado en 1990 por Peter Salovey en la Universidad de Harvard y John Mayer de la Universidad de New Hampshire

describiendo la comprensión de los sentimientos de los demás y el control de la emoción de tal manera que intensifique la vida.

Al respecto, refirieron que las capacidades de la Inteligencia Emocional están referidas a cinco grupos principales que Daniel Goleman desarrolla en su publicación “Inteligencia Emocional” dando a conocer su naturaleza. El las dimensiona en: competencia Intrapersonal o personal y Competencia Interpersonal o social.

La inteligencia intrapersonal o llamada también competencia personal muestran el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos. Se subdividen o dimensionan en: autoconocimiento emocional, autocontrol emocional y automotivación.

El autoconocimiento emocional es la capacidad de reconocer y comprender los propios estados de ánimo, emociones e impulsos, cuáles son sus causas y motivos y qué efectos tienen sobre los demás y el trabajo. Dentro de ella, Goleman (1995) propuso las habilidades: conciencia emocional, valoración adecuada de sí mismo, confianza en sí mismo.

El autocontrol emocional o autorregulación es la habilidad de poder mantener bajo control las emociones e impulsos propios, evitando juicios sin reflexión y pensando antes de hablar o tomar acción. Goleman también la subdivide en cinco habilidades emocionales básicas, las cuales son: autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptabilidad e innovación.

La automotivación viene a ser definida como un estado de búsqueda persistente de lograr los objetivos, enfrentando dificultades y hallando soluciones. Se manifiesta en individuos que revelan un enorme entusiasmo por su trabajo y logro de metas al ir más allá de solamente la recompensa económica. Sus subdimensiones, también según Goleman (1995) son: motivación de logro, compromiso, iniciativa y optimismo.

La inteligencia interpersonal o competencia social, determinan la forma cómo nos relacionamos con los demás. Está clasificada o dimensionadas en: empatía y relaciones interpersonales.

La empatía que, también es conocida como la habilidad para reconocer emociones, necesidades, sentimientos de otras personas, respondiendo asertivamente. Goleman (1995) le identifica cinco habilidades: comprensión de los demás, desarrollo de los



demás, orientación hacia el servicio, aprovechamiento de la diversidad y conciencia política.

Las relaciones interpersonales o habilidades sociales, permiten conducir las relaciones con otros individuos, para poder convencer y ser influencia a otros, pudiendo ser muy buenos negociadores, poder liderar grupos liderando transformaciones. Este tipo de personas que desarrollan habilidades sociales, se subdividen en: Influencia, comunicación, resolución de conflictos, liderazgo, catalización del cambio, colaboración y cooperación y destreza para trabajar en equipo.

Al respecto, Salovey y Mayer (2013) propusieron la inteligencia emocional descrita como habilidad para sentir emociones, producirlas y comprenderlas, con el objetivo de regularla de manera pertinente y fomentar un continuo crecimiento intelectual y emocional. Posteriormente, Goleman en su publicación sobre la Inteligencia emocional, acuñó el término.

El coaching está en la búsqueda de cambiar la conducta de los individuos para poder conseguir sus metas, actuando como referente en el proceso y así lograr el éxito. Entonces la inteligencia emocional se convierte en una herramienta magnífica para lograr el cambio y poder alcanzar objetivos, básicamente por lo que somos y hacemos, pues está íntimamente relacionado e influenciado por las emociones propias de cada individuo ya que, ante determinada situación, tenemos un determinado tipo de reacción emocional; además, por que la inteligencia emocional que viene a ser la capacidad de ejecutar eficazmente las emociones.

El coaching está basado en relaciones pues toda relación se ve modificada, reforzada o distanciada por las emociones. El entrenador observador y sensible a estas divergencias, hace propio las competencias de la inteligencia emocional posibilitando al individuo ser líder y consejero, y explorar que objetivos y valores tiene su coachee, por lo que se propone ayudarlo a acrecentar considerablemente sus habilidades y respuestas. El coachee muchas veces manifiestan hábitos que de por sí, a la hora de hacer la sesión de coaching, no quieren dejar ir por lo que el buen coach debería percibir cuáles son esos hábitos y ayudarlo a reconocer y aceptar que necesita un cambio.

Un coach que suele y sabe utilizar la inteligencia emocional es juicioso de sí mismo, tiene por principio la verdad, aplica la creatividad, sabe ayudar e ir aún más allá de algún consejo o recomendación, pues recordemos que el coach no es consejero, tampoco mentor.

Ahora, hablando de los aspectos compartidos por la inteligencia emocional y el coaching, podemos mencionar que hay ciertas áreas que representan la inteligencia emocional y que se pueden aplicar muy bien a un proceso de coaching las cuales se pueden organizar de la siguiente manera:

Primero, reconocer las emociones, al ser el coach capaz de notarlas, evaluarlas y manifestarlas. Ponerle una etiqueta tanto a las emociones que siente un individuo como a las que sienten todos, incluyendo la percepción de cómo se están sintiendo los demás individuos en diversos momentos.

Segundo, la habilidad para emplear las emociones de acuerdo a cada contexto, que viene a ser la adquisición de la capacidad para crear emociones y emplearlas para desarrollar creatividad, empatía y la solución de problemas. Como ejemplo para generar una emoción apropiada en reemplazo de otra podemos mencionar el de sustituir el enfado por la molestia, o la angustia por preocupación sana, entre muchas otras.

Tercero, la comprensión y análisis de las emociones usando todo el saber emocional, el cual es la habilidad para interpretar las emociones más complejas y la forma cómo una emoción puede tener como consecuencia que se genere otra emoción distinta. Un práctico ejemplo vendría a ser el caso de un individuo que siente celos y dentro de sí sabe que va a perder los papeles, al enfadarse. Al mismo tiempo, también sabe que su propio enfado va a causar en el otro individuo un cierto miedo o incertidumbre en cuanto a la relación. De esta manera, el individuo en cuestión, anticipándose, se dará cuenta conscientemente que la relación puede terminar por causa de sus propios celos y la reacción posterior que es el enfado.

Cuarto, manejo y regulación adaptativa de las emociones. Esto consiste en la capacidad de utilizar las emociones de una forma inteligente en uno mismo y a su vez ser capaces de notarlas en cada individuo. Esta forma de auto regulación y comportamiento va a

permitir la utilización adecuada y selectiva de técnicas que permiten el logro de resultados positivos en las relaciones sociales.

Por otra parte, BarOn (1997) indica que la Inteligencia emocional viene a ser un grupo de competencias emocionales, personales e interpersonales que inciden en la habilidad propia para enfrentar situaciones bajo presión, el cual repercute en el bienestar emocional personal. Entonces, los seres humanos emocionalmente inteligentes pueden detectar y expresar adecuadamente sus emociones, comprendiéndose a sí mismos, potenciando sus capacidades, comprendiendo el sentir de los demás, aptos para constituir y mantener relaciones interpersonales adecuadas, de enfrentar el estrés manteniendo la compostura.

Este modelo está compuesto por la inteligencia cognitiva, que se mide a través del Coeficiente emocional. La inteligencia emocional se va desarrollando, es cambiante y perfectible con entrenamiento, aplicación de programas o intervenciones. Este modelo es multifactorial relacionado a la aptitud para el rendimiento, no el rendimiento en sí mismo, orientado al proceso.

La visión sistémica de este modelo, permite ser descrita a través de cinco componentes los cuales son los que se describirán a continuación:

Componente intrapersonal, el cual agrupa el entendimiento emocional de sí mismo, la asertividad, el autoconcepto, la autorrealización e independencia. El entendimiento personal de sí mismo es la destreza que permite entender sentimientos, emociones, discriminarlos y saber el porqué de ellos, La asertividad (AS) es la aptitud que permite manifestar sentimientos, creencias y pensamientos; el autoconcepto (AC) es la competencia para comprender, aceptar y respetarse a uno mismo, aceptando defectos, virtudes, limitaciones y potencialidades; la autorrealización (AR) viene a ser la capacidad de desarrollar lo que podemos, queremos y disfrutamos hacer y la independencia (IN) es una competencia para autodirigirse, sentir seguridad en uno mismo ya sean pensamientos, acciones y tener independencia emocional para tomar decisiones.

Componente Interpersonal (CIE) el cual agrupa la empatía (EM) la cual es la aptitud de percibir, comprender y valorar los sentimientos de los demás; relaciones interpersonales (RI) que es la capacidad para establecer y sostener relaciones que tengan cercanía

emocional e intimidad; responsabilidad social (RS) que es aptitud para demostrar que uno mismo es un ser humano cooperativo, que contribuye y constructivo.

Componente de Adaptabilidad (CAD), la cual se compone de respuestas a problemas (SP) que es la cualidad que permite identificar problemas y generar soluciones prácticas; prueba de la realidad (PR), que es la capacidad de determinar la relación y diferencia entre lo que experimentamos (subjetivo) y lo que es real (objetivo); Flexibilidad (FL) que es la destreza que permite hacer ajustes a emociones, pensamientos y conductas propias en contextos variables.

Componente Manejo de Estrés (CME) que junta la Tolerancia al Estrés (TE), que es la capacidad para tolerar condiciones adversas, de estrés y emociones intensas de forma positiva; Control de los impulsos (CI) el cual es la cualidad para resistir y postergar la tentación de actuar sin control emocional.

Componente Estado de Ánimo en general (CAG) que reúne a la Felicidad (FE) que es la capacidad de sentirse tranquilo con tu propia vida, disfrute de uno mismo y divertirse expresando positivismo; Optimismo (OP) que permite visualizar la arista más brillante de la vida manteniendo actitud positiva aún en situaciones adversas.

Todas las personas en el mundo pueden aprender y desarrollar su inteligencia emocional. Somos capaces de fortificar nuestras propias capacidades a nivel de competencia individual y social.

Si nos adentramos a las competencias personales, pues se la define como aquellas que van a posibilitar el modo en el que un individuo se relaciona consigo misma. Estas consideran a la conciencia individual, que es saber exactamente lo que se está sintiendo en un momento dado y usarlo en la toma de decisiones., la auto regulación, es conducir las emociones a que faciliten la actividad que se realice y no sea perjudicada por ellas y motivación, que es utilizar las preferencias para guiar al logro de objetivos, ser más eficaz y perseverante así se adviertan dificultades acaecidas durante el proceso.

Luego, las competencias sociales son las que disponen la manera que los seres humanos se relacionan con sus semejantes, pues comprenden la empatía y habilidades sociales.

La empatía a su vez, comprende tres aspectos que son llamados Triada de la empatía y son: Empatía cognitiva, que está referido a las conductas y a cómo se siente la persona,

Empatía emocional, que más bien percibe qué siente y experimenta la persona, Empatía empática, que es la que nos enseña a cómo ponerme en el lugar de la persona.

En el aspecto de las habilidades sociales, podemos mencionar la comunicación, la gestión del conflicto, el liderazgo, los vínculos o la cooperación.

La emoción, según Bravo y Guzmán (2009) que nos caracteriza en un momento determinado, tal como puede ser la alegría, la tristeza, siendo las más fuertes, es posible que también estén en nuestros más íntimos recuerdos agradables o desagradables el cual hacemos notar con alguna expresión. Esto puede ir de la mano con reacciones subjetivas internas, aunque de corta duración, ocasionadas por estímulos que alientan o desalientan la conducta de un individuo. Ello nos permite reconocer los componentes: experiencial el cual se refiere a la vivencia propia de una emoción; conductual referido a gestos, postura, llanto; y fisiológico el cual permite observar reacciones como sudor, tensión muscular e incremento del palpitar del corazón y presión arterial.

Indica que el término “emotion” está referido al sentimiento (feeling, el cual se utiliza para manifestar sentimiento o sensación), pensamiento y al cuerpo.

De las líneas anteriores, se puede afirmar que las emociones las hemos experimentado de diversas formas, pues son consideradas como un estado complejo de nuestro ser y puede ser corto e intenso o largo y menos intenso. La conducta de cada persona ante cada emoción, dependerá de cuanto logre controlar dicha emoción.

Ahora, describimos a la gestión directiva de la siguiente manera:

El vocablo “gestión” se origina en el latín *gestio -ōnis* que según la RAE significa acción y efecto de gestionar y administrar; mientras que el término *directiva* se forma en el latín medieval *directivus* y del latín *directus* cuya primera acepción significa que tiene facultad o virtud de dirigir.

En los últimos años, la labor de educar se ha visto sumergida en un sinnúmero de situaciones que aumentan la exigencia a la labor directiva que requiere estar acorde a los requerimientos que la globalidad impone, atendiendo y administrando diversas realidades problemáticas que provienen de fracturas sociales, violencia escolar y temas propios del día a día escolar, siendo estos algunos puntos que acrecientan la complejidad en la gestión en una organización educativa.

Entonces, el directivo docente, tiene ante sí una serie de retos y exigencias sociales que le imponen una dinámica en la cual su rol fundamental es la ejecución operativa de sus funciones con lo cual garantiza el control de la Institución educativa que dirige, dentro del marco político, económico y legal del país.

De acuerdo a Pozner (2000) el director ha sido considerado el administrador escolar y actualmente los centros educativos en especial los privados están constituidos como empresas, las cuales a través de un administrador toman decisiones, con lo cual se puede encontrar similitud entre gestión directiva empresarial y gestión directiva educativa.

En el contexto peruano, el Ministerio de Educación define las piezas que singularizan la gestión escolar en las Instituciones educativas, para los cuales toma en cuenta algunos materiales guía como los Compromisos de Gestión escolar, el cual da orientaciones para su implementación. Estos compromisos orientan las acciones de las organizaciones educativas promoviendo y garantizando el contexto que permita el logro de aprendizajes. Estos compromisos de Gestión Escolar provienen de autores como Treviño (2014) el cual publicó los factores asociados al logro cognitivo de los discentes de América Latina y el Caribe, o Murillo (2007) en su Investigación Iberoamericana sobre eficacia escolar. La gestión escolar solicita prácticas que conciban condiciones favorables de aprendizaje en la cual es necesario el liderazgo del director con lo que pueda concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar, por lo que se deduce que es necesario contar con líderes pedagógicos.

El liderazgo pedagógico está referido al grupo de prácticas pedagógicas innovadoras, que encaminan y regularizan procesos de delegación, negociación, cooperación y capacitación docente. Un líder pedagógico dinamiza las organizaciones educativas e incorpora recursos y acciones para posibilitar que su Institución Educativa actúe de forma planificada y organizada. Asimismo, el líder pedagógico debe ser gestor del currículo, impulsando el trabajo en equipo; debe promover el cambio, con ideas innovadoras comunicando experiencias exitosas y ser promotor de la instalación de acciones educativas, encaminadas al logro de metas y resultados.

En ese contexto, otra herramienta que ha sido erigida y validada por un promedio de 3500 directores de toda la república peruana el 2013 es el Marco del buen desempeño del directivo, el cual se erige como referente para evaluación y formación de directivos.

El marco del buen desempeño del directivo posibilita ver competencias que un directivo debe lograr. Las competencias del marco del buen desempeño se les conoce como competencias de excelencia. Son herramientas que sirven de base para la formación de directivos para su evaluación, al permitir que cada uno reconozca sus fortalezas a mejorar y sus áreas a mejorar. Asimismo, es una herramienta estratégica de que posibilita cambios institucionales enmarcadas en políticas de desarrollo.

Las instituciones dedicadas al servicio educativo requieren cambios estructurales que obtengan aprendizajes de calidad, por lo cual el liderazgo pedagógico directivo es básico, además la gestión escolar debe dinamizar procesos que den valor agregado a la vida escolar, para lo cual se hace necesario repensar una manera distinta de gestionar la Institución educativa.

Asimismo, gestión según el Manual de Redes Educativas Rurales (2011) es la capacidad de organizar y dirigir recursos en las instituciones de enseñanza de forma apropiada con eficiencia y eficacia empleando las herramientas, técnicas y métodos para la obtención de resultados. Por lo que se infiere que gestión es el asumir responsabilidades de un proceso organizacional por un director, preocupado de disponer y gestionar recursos, coordinando actividades pertinentes.

Por otra parte, en la RM 168-2002-ED el Minedu (2002) sobre la gestión directiva indica que está dirigida a producir y mantener una Institución educativa, tanto en el aspecto de estructuras pedagógicas y administrativas, así como en los procesos internos de forma eficiente que hagan posible a los estudiantes realizarse como ciudadanos mejores capaces de actuar democráticamente, conciliando proyectos personales con proyectos comunes.

Según el Minedu (2012) la gestión llevada a cabo por los directivos asegura que los indicadores de calidad, equidad y pertinencia sean altos, desarrollándose en un marco de competencias distribuidas en los niveles de gobierno, preservando la unidad del sistema educativo.

De acuerdo al Manual del Director (2010), en la mayoría de I.E. peruanas, los profesionales que laboran en este cargo sólo han tenido formación pedagógica docente y no en gestión.

Según lo dispuesto en la Ley 29944, en su artículo 33 siendo ésta la Ley de Reforma Magisterial, la Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de Institución Educativa de Educación Básica (EDDir) presenta como objetivo comprobar la eficacia y eficiencia de los docentes en el ejercicio de sus cargos, de tal forma que se pueda determinar su permanencia en ellos.

Este tipo de evaluación busca reforzar la gestión institucional permitiendo la permanencia de docentes de la CPM que ejercen su labor con transparencia, eficacia y eficiencia. Entonces, esta evaluación está diseñada para evaluar docentes que ocupan este cargo, con poca o mucha preparación. Esta evaluación de la gestión directiva recoge información de tres dimensiones y once subdimensiones que valoran el liderazgo dentro de esta gestión. Los cuales se describen a continuación: Dimensión procesos pedagógicos, dimensión cultura escolar y dimensión gestión de condiciones operativas y de los recursos de la I.E.

La primera dimensión procesos pedagógicos contiene las siguientes subdimensiones: planificación curricular, monitoreo del trabajo docente en el aula, acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente y seguimiento de los aprendizajes.

La segunda dimensión cultura escolar, está compuesta por participación de la comunidad educativa, clima escolar y convivencia escolar.

La tercera dimensión gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE, está compuesta por seguridad y salubridad, gestión de recursos educativos, matrícula y preservación del derecho a la educación y gestión transparente de los recursos financieros.

Habiendo establecido estos referentes, herramientas y contexto educativo nacional sobre la gestión escolar, liderazgo directivo y evaluación del desempeño en cargos directivos, se procede a definir la gestión directiva.

Miranda (2016) definió la gestión directiva como un grupo de acciones que se perfilan a lograr objetivos y propósitos, enfocada en realizar la coordinación como actividad ejecutada en el contexto interno y externo de una Institución o entidad, por parte de los directivos, controlando y orientando actividades curriculares y extracurriculares con éxito.



Asimismo, Cuevas (2013) se refirió a la gestión directiva a que se halla enfocada a la dirección estratégica, conocimiento institucional, ambiente organizacional y el desempeño escolar.

Por otra parte, James y William (2008) señaló que la gestión directiva viene a ser la forma como los directivos sostienen y dirigen una organización, determinando su misión, visión, valores, favoreciendo la constante comunicación con sus colaboradores, bajo una dirección dinámica que realice y mejore el logro de objetivos.

Asimismo, Chiavenato (2008) destacó que la gestión directiva son tareas que realizan las organizaciones al planificar, organizar, dirigir, controlar al usar recursos humanos, físicos y financieros para lograr metas comunes vinculadas a beneficios económicos, materiales o servicio. Por lo que, observando nuestra actualidad educativa, podemos visualizar que la gestión directiva ha sufrido cambios, en el empoderamiento de conocimientos administrativos y técnicos y en la aptitud que debe poseer todo directivo para actuar en cualquier organización educativa, modificando su forma de pensar sobre la responsabilidad asumida con el logro de una enseñanza y aprendizaje de calidad, obteniendo de esta forma las metas institucionales, determinando que la participación del grupo educativo es muy valiosa. Gracias a esta modificación de la gestión directiva a través de las diferentes gestiones, se está alcanzando un mayor nivel de compromiso en lograr una mejor calidad de enseñanza y aprendizaje.

Por otra parte, Pozner (2000) señaló que las principales características de la gestión directiva son: fortalecer ideas, integrar, retroalimentar y dirigir; lo cual lleva al desarrollo de cualidades como: conocimientos en pedagogía gerencial y social; en dirección, inspección, evaluación y práctica en el aula. Juicios de valor, decisiones, teóricas y técnicas, principios de acción, trabajo en equipo e individual, planificación y ejecución en el tiempo, para lo cual es menester que el gestor dirija las acciones para lograr óptimos resultados.

También, Filmus (1999) destacó que el gestor directivo debe ser un líder que debe estar enfocado primero en el aspecto pedagógico, ya que de ello va a depender el desarrollo institucional, el cual logrará alcanzar objetivos y tomar buenas decisiones en bien de la organización.

Para el Minedu (2014) la función del directivo es fundamental en la mejora de la calidad educativa, principalmente, en su funcionamiento, en la mejora de la praxis docente y en las condiciones de trabajo en que ellos se desarrollan.

Si es que durante la gestión directiva se producen y proponen cambios, estos se van dando por las múltiples funciones del directivo, entre ellas, la enseñanza y aprendizaje en la praxis pedagógica de los docentes, procurándoles acompañamiento pedagógico orientado a mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizaje del educando, que sea dispuesta a través de la gestión directiva efectiva en donde se observe la ejecución de sus funciones con pertinencia y de forma colaborativa. La gestión se sirve de todo recurso con que dispone para para lograr las metas, conduciendo a realizar de forma efectiva el acompañamiento pedagógico beneficiando de esta forma a quien más lo necesita, el educando.

Las definiciones de gestión directiva antes mencionadas, coinciden en que es la acción que busca cumplir los objetivos institucionales gracias al trabajo de equipo en el cual cada integrante realice sus funciones en cada proceso. Para ello, cada integrante debe ser responsable, tener la disposición de apoyo a la labor del directivo que utiliza insumos como planes y programas, poniendo a disposición sus destrezas y habilidades, motivando a todos sus colaboradores a desarrollar sus propias habilidades.

Según Chaparro (2012, citado en Guillen, 2016), quien se refirió a los principios de la gestión directiva, que buscan el desarrollo de las organizaciones según un enfoque democrático, quiere decir que las organizaciones educativas aplican sus propias estrategias de gestión y liderazgo de acuerdo a sus necesidades. Estos principios son: autonomía, responsabilidad, transparencia y rendición de cuentas, y flexibilidad.

Para las dimensiones o factores de la gestión directiva, se toman de Chiavenato y la Unesco, los cuales son la Gestión y la Cultura Organizacional.

Sobre la dimensión uno que es la Gestión, según Chiavenato (2007, citado por Guillén, 2013) “la gestión es el arte de hacer las cosas bien a través de la gente” (p.20). Quiere decir que la Gestión es un procedimiento que toda organización debería potenciar y así lograr las metas institucionales. La gestión supondrá, además, desarrollar distintos roles del directivo proponiéndose lograr metas con su equipo utilizando los recursos humanos y materiales y solucionar problemas.

Según Hernández (2003), la gestión es una función genérica vista como un proceso de desarrollo con capacidad creativa aplicando el saber al saber.

Además, la UNESCO (2011) indica que la gestión es el proceso de toma de decisiones, consistente en decidir qué hacer, por dónde iniciar, cómo lograr nuestros objetivos, con qué recursos disponemos, qué necesitamos y qué dificultades debemos superar. (p.31)

Entonces se diría que gestión es el proceso de acciones humanas que ofrecen la eficacia en la organización educativa condición que logrará las metas para tener la calidad. Los términos administración y gestión se refieren al proceso de planear, organizar, dirigir, evaluar y controlar según Fayol o Koontz, luego la UNESCO (2011) propone que “una efectiva gestión involucra aspectos como la planificación, organización, dirección, coordinación y control” (p.9).

Además, Tobar (2010) indico que las funciones del directivo tienen relación con todas las actividades, conductas requeridas, deberes administrativos de planeación, organización, dirección y control.

La planificación es asumida por el director con mucha responsabilidad, pues debe desarrollar sus habilidades y competencias de tal manera que permita que su equipo desarrolle estrategias que visualicen las actividades a seguir durante el año escolar. La Unesco (2001) mencionó que el director junto a su equipo de trabajo, toman decisiones y determinan qué acciones se van a seguir, transformando su I.E. en una continua mejora de la enseñanza aprendizaje.

Respecto a la organización, Minedu (2011) explicó que durante su ejecución, los procesos de organización de recursos, la división de tareas, la toma de decisiones y la delegación de funciones son más relevantes.

La dirección viene a ser la ejecución de planes a través de la propia estructura organizacional mediante el máximo esfuerzo del grupo social. De acuerdo a Chiavenato (2008), la dirección es la actividad que resume las demás funciones del proceso administrativo.

El control según Chiavenato (2006) precisó que es la comprobación del buen funcionamiento de todas las etapas del proceso.

Asimismo, respecto a la segunda dimensión la cual es cultura organizativa, nos dice Chiavenato (2007) que es un conjunto organizado de actividades coordinadas de dos o más personas por lo que las organizaciones educativas exitosas son las que tienen fuertes culturas

que atraen, retienen y recompensan a sus colaboradores por desempeñar roles y cumplir metas.

Luego de haber descrito a los teóricos, pasamos a formular el problema general:

¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional y coaching educativo en la gestión directiva I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019?

Ahora, los problemas específicos son los que se detallan a continuación:

¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la gestión de I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019?

¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la cultura organizativa de I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019?

Para la justificación del estudio se abordó desde tres aspectos:

Sánchez et al. (2018) expresó en relación a la justificación del estudio: Es la trascendencia y la argumentación de un estudio, dicho de otra manera, es responder a la interrogante por qué y para qué se realiza investigación.

En cuanto a la justificación teórica es relevante profundizar en las diversas teorías existentes sobre los contratos con la finalidad de analizar, comparar y contrastar estas teorías a fin de dar soporte a esta investigación y a futuras en el ámbito educativo, ya que muchas de estas variables se enfocan principalmente al ámbito empresarial.

En cuanto a la justificación práctica, los resultados que se obtienen de la investigación permiten realizar inferencias y al mismo tiempo analizar algunos factores sobre los cuales se plantean futuras investigaciones bajo supuestos que deben ser corroborados y contrastados con otros trabajos académicos. En este caso, se determina la influencia de dos variables independientes sobre una variable dependiente, aunque no toda la influencia es alimentada por estas variables independientes, por lo que existirá otros factores que serán necesarios conocer.

Por lo que respecta a la justificación metodológica, se sustenta debido a los procedimientos de adaptación de instrumentos y su validación mediante juicio de expertos lo que garantizo que los instrumentos evaluaron las variables tal cual.

La hipótesis general es la que se muestra a continuación.

La inteligencia emocional y el coaching educativo influyen en la gestión directiva I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019.

Con respecto a las hipótesis específicas se detalla a continuación:

La inteligencia emocional y el coaching educativo influyen en la gestión de I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019.

La inteligencia emocional y el coaching educativo influyen en la cultura organizativa de I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019.

En cuanto al planteamiento del objetivo general, se planteó de la siguiente forma:

Determinar la influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la gestión directiva I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019.

En relación a los objetivos específicos se mencionan a continuación:

Establecer la influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la gestión de I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019.

Establecer la influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la cultura organizativa de I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019.

## **II. Método**

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

El enfoque de la investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, ordenados y secuenciales, que están estrechamente vinculados con los métodos de investigación; un enfoque cuantitativo como lo es, la investigación relacionada con la comunicación interna, la gestión por resultados y la imagen institucional, “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández, Baptista, Méndez y Mendoza, 2014, p. 4).

Tomando en cuenta la taxonomía de los tipos de investigación, según el propósito o naturaleza de la investigación, la investigación es pura o básica; según el objeto de estudio y tipo de análisis, la investigación es cuantitativa, según la perspectiva del tiempo es correlacional.

En un enfoque cuantitativo, según señala Hernández et al. (2014) se utilizan los diseños de la investigación con la finalidad de analizar de probar las hipótesis formuladas a partir de mediciones con el fin de encontrar particularidades de comportamientos entre las variables.

Esta investigación, utiliza el tipo de diseño de investigación, no experimental, de corte transeccional o transversal y correlacional. Y, está sustentado teóricamente por las siguientes aportaciones:

La investigación tiene un diseño no experimental; y se justifica en el hecho de que la investigación es observacional y la autora solo se ha limitado a contemplar los fenómenos tal como lo ha manifestado Alfaro (2012) quien ha manifestado que en este tipo de diseños se caracteriza por su rol observador.

La investigación es de diseño de corte transeccional o transversal; debido a que la recolección de datos se realiza en un momento determinado, cuyo propósito es: “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández et al., 2014, p. 154).

La investigación es de diseño correlacional causal o explicativa; debido a que la recolección de datos se realiza buscando establecer la causalidad o dependencia de las variables de estudio. Según Ávila (2006), las investigaciones causales, deberían primero ser correlacionales

Los métodos que se emplearon para que la investigación cumpla sus objetivos son: El método de observación directa, mediante el cual se realizó la observación en el campo de estudio, obteniéndose información cuantitativa acerca de los indicadores de las variables. También se utilizó el método de observación científica, puesto que se necesitó conocer información cualitativa de las variables. El esquema seguido por la investigación, es:

¿Cómo la comunicación interna y la gestión por resultados influyen en la imagen institucional?

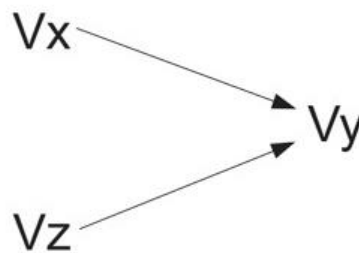


Figura 1. Esquema del diseño de investigación

Donde:

Vx = Variable independiente: Coaching educativo

Vy = Variable independiente: Inteligencia emocional

Vz = Variable dependiente: Gestión directiva

## 2.2. Operacionalización de variables

### 2.2.1. Variables.

*Variable 1: Inteligencia emocional.*

### *Definición Conceptual.*

Bar-On (1997), conceptualiza a la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales sociales y de destrezas que influyen en nuestra capacidad para adaptarnos a las presiones del medio. Como tal, la inteligencia no cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, involucrando directamente en el bienestar general y la salud emocional.

### *Definición operacional.*

La inteligencia emocional es evaluada en función de sus componentes dimensionales: componente intrapersonal, componente interpersonal, componente manejo de estrés, componente de adaptabilidad, componente de ánimo general correspondiéndole un puntaje máximo de 273 y un puntaje mínimo de 75.

### ***Variable 2: Coaching educativo.***

#### *Definición Conceptual.*

Bou (2013) refirió que el coaching educativo:

Es un espacio de aprendizaje basado en los procesos de aprender a aprender que incluyen la toma en consideraciones de cada individuo desde un punto de vista holístico que hace mención al ser humano tales como talento, cualidades, habilidades actitudes, competencias, paradigmas entre otros. Analizar cómo estos procesos influyen en las relaciones académicas, personales y profesionales que se dan dentro del ámbito educativo” (p. 12).

#### *Definición operacional.*

El coaching educativo es evaluado en función de sus componentes dimensionales: habilidades del coach, actitud del coach, y, herramientas del coach; correspondiéndole un puntaje máximo de 120 y un puntaje mínimo de 24.

### ***Variable 3: Gestión directiva.***

#### *Definición Conceptual.*



La gestión directiva, es el dominio o acción conscientes de unas personas sobre otros sujetos, para el logro de las metas trazadas con la planificación, la organización, la dirección y el control. Según Chiavenato (2008) definió como: "las actividades que efectúan las organizaciones al planificar, organizar, dirigir, controlar a objeto de utilizar los recursos humanos, físicos y financieros, para alcanzar objetivos comúnmente relacionados con beneficios económicos, materiales, de servicio, entre otros" (p. 262). Este es un proceso que implica mucho compromiso en la labor del quehacer educativo, con el fin trabajen maestros y directivos en proyectos, objetivos y metas en bienestar de la enseñanza aprendizaje que brindan los maestros con el debido acompañamiento pedagógico que realiza la gestión directiva.

#### *Definición operacional.*

La gestión directiva es evaluada en función de sus componentes dimensionales: gestión y cultura organizativa; correspondiéndole un puntaje máximo de 120 y un puntaje mínimo de 24.

#### **2.2.2. Operacionalización de las variables.**

Tamayo y Tamayo (2010) explican que las definiciones operacionales son esenciales para poder llevar a cabo cualquier investigación, ya que los datos deberían ser recogidos en términos de hechos observables (p, 102). La definición operacional de cada variable identificada en el estudio representa el desglosamiento de la misma en aspectos cada vez más sencillo que permitan la máxima aproximación para poder medirla, estos aspectos se agrupan bajo las denominaciones de dimensiones, indicadores, constituyendo estos últimos los aspectos que se sustraen de la dimensión, que van a ser objeto de análisis de la investigación. Si los indicadores resultan complejos se simplifican en sub indicadores.

Ahora se va a mostrar las tres variables de estudio:

Tabla 1

*Operacionalización de la variable Inteligencia emocional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Nivel - Rango	
Componente intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo (CM)	1,2,3,4,5	Escala de Likert	Debería mejorar [75-172]	
		6,7,8,9,10			
		11,12,13,14,15			
		16,17,18,19,20			
		21,22,23,24,25			
Componente interpersonal	Empatía	26,27,28,29,30	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Promedio [173-273] Excelente [274-304]	
		Relaciones interpersonales			31,32,33,34,35
		Responsabilidad social			36,37,38,39,40
Componente manejo de estrés	Tolerancia al estrés	41,42,43,44,45			
		Control de impulsos			46,47,48,49,50
		Solución de problemas			51,52,53,54,55
Componente de adaptabilidad	Prueba de la realidad	56,57,58,59,60			
		Flexibilidad			61,62,63,64,65
Componente de ánimo general	Felicidad	66,67,68,69,70			
		Optimismo			71,72,73,74

*Nota: Adaptado por (Ugarriza, 2001); Evans 2013 del inventario de Bar-On (1998)*

Tabla 2

*Operacionalización de la variable Coaching educativo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Nivel - Rango
Habilidades del coach	Habilidades cognitivas	1,2,3	Escala de Likert	Óptimo [90-120] Medio [57-89] No Óptimo [24-56]
	Habilidades operativas	4,5,6		
	Habilidades emocionales	7,8		
Actitud del Coach	Escucha activa	9, 10,11,12	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
	Asertividad	13,14,15, 16, 17		
Herramientas del Coach	Comunicación efectiva	18, 19, 20		
	Empoderamiento	21, 22, 23		
	Comunicación interpersonal	24		

*Nota: Adaptado de Reyes Flores (2012)*

Tabla 3

*Operacionalización de la variable Gestión Directiva*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Nivel - Rango
Gestión	Planificar	1-4	Escala de Likert	Eficaz [123-165]
	Organizar	5-10	(6) Nunca	Regular [78-122]
	Dirigir	11-17	(7) Casi nunca	Ineficaz [33-77]
	Controlar	18-23	(8) A veces (9) Casi siempre (10) Siempre	
Cultura organizativa	Liderazgo	24 – 27		
	Motivación	28-30		
	Clima Organizacional	31-33		

*Nota: Adaptado de inventario de Arellano (2017)*

**Ficha técnica de los instrumentos:**

**Nombre Del Instrumento: Inventario de Baron (I-CE)**

Autores: Reuven BarOn.

Adaptación: Adaptado por Ugarriza, 2001; Evans 2013

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Conocer la percepción de la inteligencia emocional en directivos según los docentes.

Número de ítem: 74

Administración: Individual

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 15 minutos aproximadamente

Escala: De Likert

Cada ítem está estructurado en cinco alternativas de respuesta:

(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca

Niveles y rango: Los niveles y rangos establecidos son:

Excelente [274-304], Promedio [173-273], Debería mejorar [75-172]

**Nombre Del Instrumento: Cuestionario de Coaching Educativo**

Autores: Nilo Teófilo Reyes Flores (2012)

Adaptación: Dora Culqui Culqui (2016)

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Conocer la percepción del coaching educativo de los directivos según los docentes

Número de ítem: 25

Administración: Individual

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 15 minutos aproximadamente

Escala: De Likert

Cada ítem está estructurado en cinco alternativas de respuesta:

(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca

Niveles y rango: Los niveles y rangos establecidos son:

Óptimo [90-120], Medio [57-89], No óptimo [24-56]

**Nombre Del Instrumento: Cuestionario de Gestión Directiva**

Autores: Adaptado de inventario de Arellano Jara (2017)

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Conocer la percepción de la gestión directiva según los docentes.

Número de ítem: 33

Administración: Individual

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 15 minutos aproximadamente

Escala: De Likert

Cada ítem está estructurado en cinco alternativas de respuesta:

(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca

Niveles y rango: Los niveles y rangos establecidos son:

Eficaz [123-165], Promedio [78-122], Debería mejorar [33-77]

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

#### **Población.**

Según Vara (2010) “la población es el conjunto de individuos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo” (p. 210). Siguiendo ese criterio nuestra población estuvo conformada por 122 maestros de instituciones educativas que pertenecen a la RED 8, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

#### **Muestra.**

La muestra es de tipo censal. Se considera a todos los maestros de educación primaria y, por lo tanto, también está conformada por 122 docentes.

### **Tipo de muestreo.**

No probabilística, la elección de los elementos depende las características del investigador.

### ***Criterios de inclusión.***

Docentes de las instituciones educativas de la RED 8, UGEL 05 de SJL.

Docentes de las instituciones educativas: I.E. 152 José Carlos Mariátegui; I.E. 146; I.E. 159 10 de octubre; y la I.E. 10 de marzo.

Docentes de ambos sexos

Docentes del nivel primario

### ***Criterios de exclusión.***

Docentes que no deseen participar de la investigación

Docentes que abandonen la investigación

Docentes que invaliden o no completen el llenado de las encuestas

Tabla 4

### ***Población de estudio***

Institución Educativa	Nº de docentes
I.E. 152 José Carlos Mariátegui	39
I.E. 146 José Carlos Mariátegui	39
I.E. 159 10 de Octubre	32
I.E. 10 de Marzo	12
Total	122

*Fuente.* Datos de la investigación

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnica de recolección de datos.

Es un instrumento caracterizado por tener una composición uniforme y estándar; mediante el cual se obtienen los datos de un fenómeno que se encuentra en observación. Estas técnicas deberían tener validez y ser confiables; y con cada aplicación deberían mejorarse con el fin de mejorar su validez y fiabilidad (Hernández, et al., 2014). La técnica que se utilizó para recolectar los datos de las tres variables de estudio fue la encuesta.

### 2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos utilizados para la realización de la investigación son los cuestionarios, que son definidos por Pineda, De Alvarado & De Canales (1994) como un dispositivo caracterizado por tener una estructura consistente conformado por preguntas o reactivos, cuya aplicación individual o grupal en los sujetos de estudio recolecta su percepción sobre las variables de estudio.

Para Arribas (2004) un cuestionario se define como: “un instrumento utilizado para la recogida de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información y estandarizar el procedimiento de la entrevista. Su finalidad es conseguir la comparabilidad de la información” (p.23).

Tabla 5

*Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Variables	Técnicas	Instrumentos
Coaching educativo	Encuesta	Coaching educativo
Inteligencia emocional	Encuesta	Inteligencia emocional
Gestión directiva	Encuesta	Gestión directiva

Fuente: Elaboración propia

### 2.4.3. Confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad de estos instrumentos se realizó según **Alfa de Cronbach**, que en la fórmula determina el grado de consistencia y precisión. La escala de confiabilidad se da por los siguientes valores:

Tabla 6

*Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
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

Para determinar la confiabilidad del instrumento se calculará el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, porque se requiere una sola administración del instrumento de medición. (Hernández et al., 2014)

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = número de ítems

$V_i$  = varianza inicial

$V_t$  = varianza total

El Alfa de Cronbach determina la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Adicionalmente determina el grado de consistencia y precisión.

***Prueba piloto***

La prueba piloto se realizó con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos en una población similar a la de la unidad de estudio, por lo que se eligió un centro educativo perteneciente a la RED 8, UGEL 05 de SJL. El colegio seleccionado fue la Institución Educativa Casa Blanca de Jesús y se encuestó a 24 docentes del nivel primario cuyos



resultados procesados mediante el SPSS de la prueba de fiabilidad se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 7

*Alfa de Cronbach de los instrumentos*

Cuestionarios	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Inteligencia emocional	0,977	74
Coaching educativo	0,954	24
Gestión directivo	0,963	33

Fuente: Datos de la investigación según SPSS v.24

## **2.5. Procedimiento de recolección de datos**

La recolección de datos se realizó a través de los instrumentos que fueron aplicados a los docentes de las instituciones educativas. Mediante estos instrumentos, los docentes respondieron según su criterio cada una de las preguntas diseñadas para cuantificar los indicadores.

Para poder realizar las encuestas, se procedió con solicitar los permisos respectivos a cada institución educativa con la finalidad de recibir las facilidades, y una vez recogida la información se procedió con la codificación y tabulación de los datos usando una plantilla Excel, la misma que fue exportada hacia el software estadístico SPSS v.24.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

El análisis de datos se realizó en función del nivel de la investigación, vale decir que el análisis en un nivel correlacional se realiza mediante la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

En el análisis descriptivo, se utilizaron gráficas y tablas que son exportadas del SPSS v.24 con la finalidad de analizar los niveles o frecuencias de las variables de estudio y sus dimensiones; de igual forma, se analizan las tablas de contingencia. Según Monroy (2008) un análisis descriptivo permite analizar o describir los datos que se han recolectado con la finalidad de elaborar gráficos estadísticos como lo son las frecuencias y porcentajes. Por otro lado, las tablas de contingencia son tablas que muestran los niveles o categorías de las

variables de forma cruzada, permitiendo hacer un análisis por cada nivel o categoría de una variable respecto de la otra.

En el análisis inferencial, según Lind et al., (2008) se aplican cuando se necesita conocer o determinar las propiedades de un conjunto de datos a fin de comprender el comportamiento de las variables. En este análisis se realizan la prueba de normalidad, las pruebas estadísticas dependiendo del objetivo de la investigación para probar las hipótesis.

Para determinar que las muestras tienen distribución normal, se aplicará la prueba estadística de normalidad y elegir según la cantidad de la muestra, entendiéndose que para cantidades mayores a 50, le corresponde la prueba de Kolgomorov - Smirnov y para cantidades menores a 50, le corresponde la prueba de Shapiro – Wilk (Guisande y Felpeto, 2006).

## **2.7. Aspectos éticos**

### ***Consentimiento informado.***

Esta investigación usó el consentimiento informado para establecer que la investigación se realizó con el consentimiento de las personas quienes ofrecieron de forma voluntaria participar de las encuestas.

### ***Respeto.***

Durante la investigación se realizaron los trabajos de campo respetando en todo momento a todos los usuarios que decidieron participar de la investigación ofreciéndoles un clima de tranquilidad, de respeto y tolerancia.

### ***Confidencialidad.***

En esta investigación el tratamiento de los datos se efectuó de forma confidencial, sin poner en riesgo la identidad del participante, así como también la información recabada mediante los cuestionarios son tratadas anónimamente y con fines académicos.

### III. Resultados

#### Prueba de Normalidad.

Debido a que el tamaño de la muestra es igual a 122 y supera la cantidad de 50, entonces se utilizó el estadístico de Kolgomorov-Smirnov para determinar si las muestras tienen distribución normal o no; y para determinar esta normalidad se planteó las siguientes hipótesis:

Ho: Los datos están distribuidos normalmente.

Ha: Los datos no están distribuidos normalmente.

Luego los criterios de decisión son:

Si el valor sig. > 0.05, se acepta la Hipótesis Nula (Ho).

Si el valor sig. < 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y, se acepta la Hipótesis alterna (Ha).

Tabla 8

#### *Pruebas de normalidad*

	Kolgomorov-Smirnov a		
	Est.	Df	Sig.
Inteligencia emocional	0,228	122	0,000
Coaching educativo	0,113	122	0,001
Gestión directiva	0,123	122	0,000

a. Lilliefors significance correction

#### ***Interpretación.***

La prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov realizada en todas las muestras dio como resultados: Para la inteligencia emocional, se halló un p valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ) por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, determinándose así, que la muestra no tiene distribución normal. De igual forma, para el coaching educativo, se calculó un p valor = 0,001 ( $p < 0,05$ ) determinándose también que la muestra no tiene

distribución normal. También, para la gestión directiva, se obtuvo un p valor = 0,000 con lo que se estableció que la muestra tampoco tiene distribución normal.

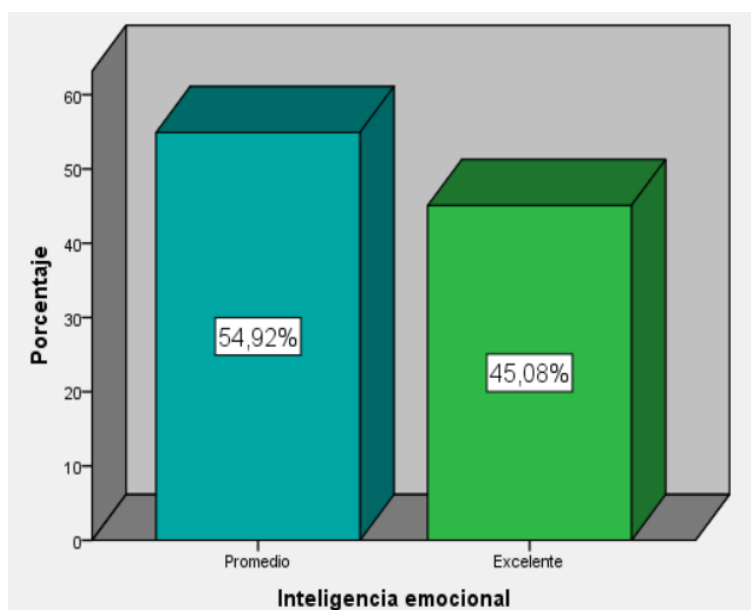
### 3.1. Resultados descriptivos

Tabla 9

*Niveles de inteligencia emocional en directores de I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL-2019*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Debe mejorar	0	0,00%
Promedio	67	54,92%
Excelente	55	45,08%
Total	122	100,00%

*Fuente:* Datos procesados mediante el SPSS v.24 según la base de datos (Anexo 4)



*Figura 2.* Niveles de inteligencia emocional

#### ***Interpretación.***

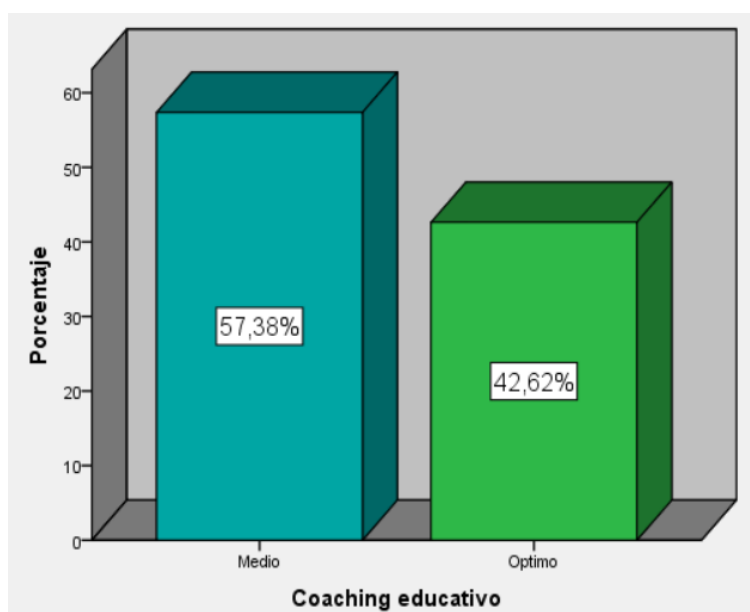
Se observa que el nivel de inteligencia emocional de los directivos según los docentes manifiesta un nivel promedio representado por el 54,92%; de igual forma, para el 45,08% el nivel de inteligencia emocional es excelente.

Tabla 10

*Niveles de coaching educativo en directores de I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL-2019*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
No optimo	0	0,00%
Medio	70	57,38%
Optimo	52	42,52%
Total	122	100,00%

*Fuente:* Datos procesados mediante el SPSS v.24 según la base de datos (Anexo 4)



*Figura 3.* Niveles de coaching educativo

***Interpretación.***

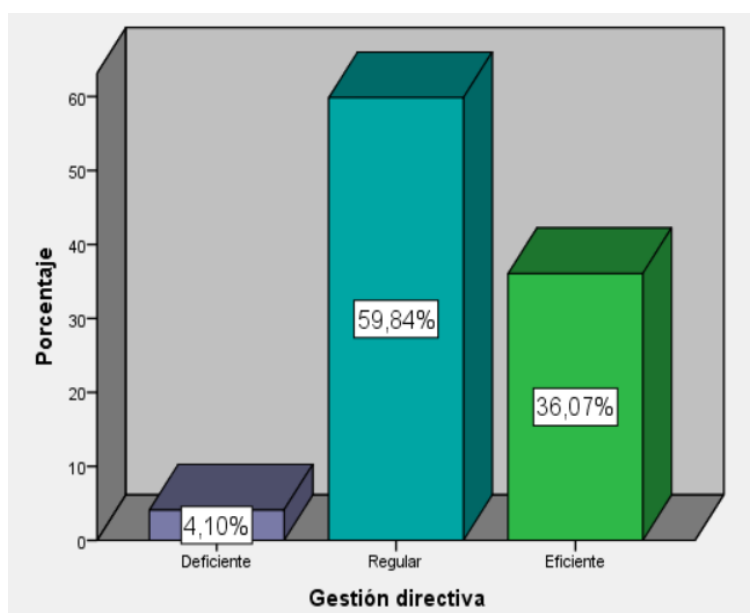
Se observa que el nivel de coaching educativo de los directivos según los docentes manifiesta un nivel medio representado por el 57,38%; de igual forma, para el 42,62% el nivel de coaching es óptimo.

Tabla 11

*Niveles de gestión directiva en directores de I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL-2019*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	4,10%
Regular	73	59,84%
Eficiente	44	42,52%
Total	122	36,07%

*Fuente:* Datos procesados mediante el SPSS v.24 según la base de datos (Anexo 4)



*Figura 4.* Niveles de gestión directiva

***Interpretación.***

Se observa que el nivel de gestión directiva de los directivos según los docentes manifiesta un nivel deficiente representado por el 4,10%; un 59,84 manifestó que el nivel es regular y un 36,07% manifestó que el nivel es eficiente.

Tabla 12

*Datos agrupados de la inteligencia emocional en la gestión directiva*

		Gestión directiva			
		Ineficiente	Regular	Eficiente	Total
Inteligencia emocional	Debe	0	0	0	0
	mejorar	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Promedio	2	55	10	67
		1,6%	45,1%	8,2%	54,9%
	Excelente	3	18	34	55
		2,5%	14,8%	27,9%	45,1%
Total		5	73	44	122
		4,1%	59,8%	36,1%	100,0%

Fuente: Datos procesados mediante el SPSS v.24 según la base de datos (Anexo 4 y 5)

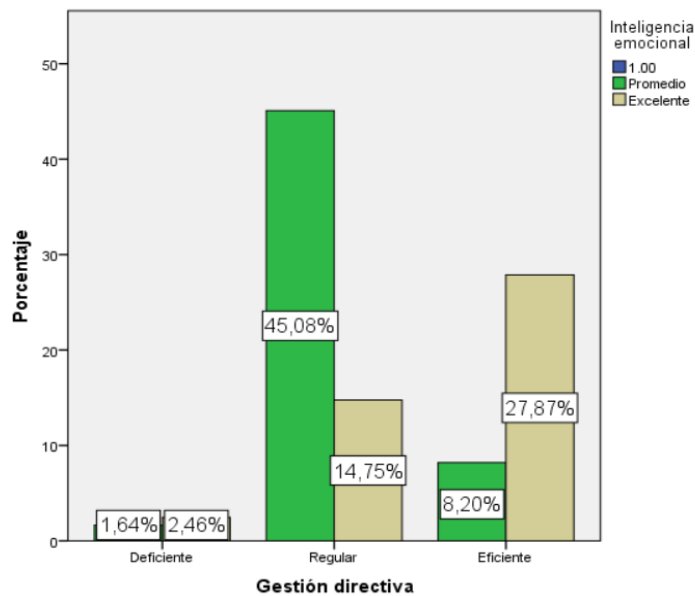


Figura 5. Barras agrupadas de la inteligencia emocional y la gestión directiva

**Interpretación.**

El 45,1% de los docentes manifiestan que la gestión directiva de los directivos es regular cuando el nivel de inteligencia emocional tiene un nivel promedio; de igual forma, el 27,9% de los docentes manifiestan que el nivel de la gestión directiva de los directivos es eficiente cuando el nivel de inteligencia emocional es excelente.

Tabla 13

*Datos agrupados del coaching educativo en la gestión directiva*

		Gestión directiva			Total
		Ineficiente	Regular	Eficiente	
Coaching educativo	No optimo	0	0	0	0
		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Medio	5	48	17	70
		4,1%	39,3%	13,9%	57,4%
	Optimo	0	25	27	52
		0,0%	20,5%	22,1%	42,6%
Total		5	73	44	122
		4,1%	59,8%	36,1%	100,0%

Fuente: Datos procesados mediante el SPSS v.24 según la base de datos (Anexo 4 y 5)

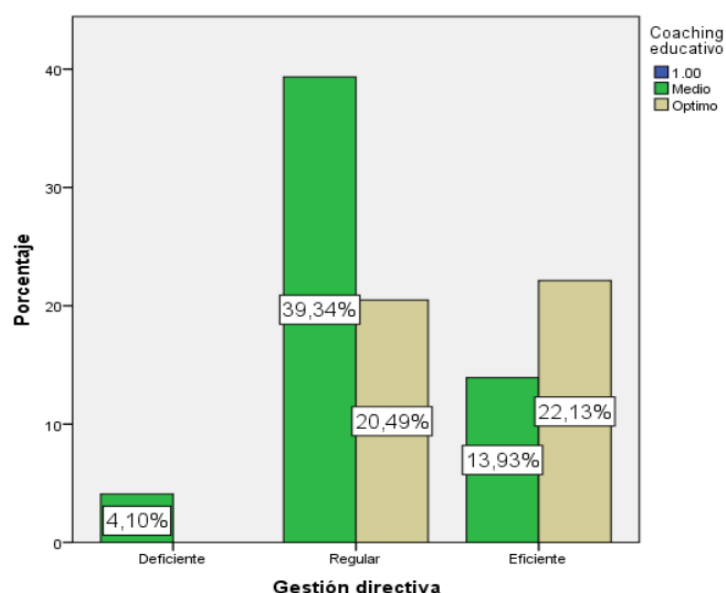


Figura 6. Barras agrupadas del coaching educativo y la gestión directiva

**Interpretación.**

El 39,3% de los docentes manifiestan que la gestión directiva de los directivos es regular cuando el nivel de coaching educativo tiene un nivel medio; de igual forma, el 22,1% de los docentes manifiestan que el nivel de la gestión directiva de los directivos es eficiente cuando el nivel de coaching es óptimo.



### 3.2. Validación de hipótesis

#### *Hipótesis general.*

La inteligencia emocional y el coaching educativo influyen en la gestión directiva de I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL-2019.

#### *Hipótesis nula.*

La inteligencia emocional y el coaching educativo no influyen en la gestión directiva de I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL-2019.

#### *Regla de decisión:*

Si  $p > 0,05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

Si  $p < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ )

Tabla 14

*Análisis de regresión entre el coaching educativo y la inteligencia emocional en la gestión directiva*

Modelo	Logaritmo de la verisimilitud 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intercepción	62,367			
Final	31,516	30,850	2	0,000

Función de enlace: Logit.

#### *Interpretación.*

Se observa que el p valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna e implica que existe dependencia entre las variables independientes (la inteligencia emocional y el coaching educativo) y la variable dependiente (gestión directiva).

Tabla 15

*Modelo Pseudo R cuadrado*

Método	Valor
Cox y Snell	0,223
Nagelkerke	0,279
McFadden	0,157

Función de enlace: Logit.

***Interpretación.***

Mediante este modelo se explica y comprueba la eficacia en términos de probabilidad de ocurrencia de la gestión directiva que es explicada sobre la incidencia de las variables independientes (inteligencia emocional y coaching educativo) en función del coeficiente Nagelkerke cuyo valor obtenido es igual a 0,279 equivalente al 27,9% y que implica que existe un 72,10% que no puede explicarse por el efecto de las variables independientes.

***Hipótesis específica 1***

La inteligencia emocional y el coaching educativo influyen en la gestión de I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL-2019.

***Hipótesis nula.***

La inteligencia emocional y el coaching educativo no influyen en la gestión de I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL-2019.

***Regla de decisión:***

Si  $p > 0,05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

Si  $p < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ )

Tabla 16

*Análisis de regresión entre el coaching educativo, la inteligencia emocional en la gestión*

Modelo	Logaritmo de la verisimilitud 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intercepción	63,099			
Final	32,132	30,967	2	0,000

Función de enlace: Logit.

***Interpretación.***

Se observa que el p valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna e implica que existe dependencia entre las variables independientes (coaching educativo y la inteligencia emocional) y la dimensión gestión de la gestión directiva.

Tabla 17

*Modelo Pseudo R cuadrado*

Método	Valor
Cox y Snell	0,224
Nagelkerke	0,277
McFadden	0,153

Función de enlace: Logit.

***Interpretación.***

Mediante este modelo se explica y comprueba la eficacia en términos de probabilidad de ocurrencia de la gestión (primera dimensión de la gestión directiva) que es explicada sobre la incidencia de las variables independientes (coaching educativo y inteligencia emocional) en función del coeficiente Nagelkerke cuyo valor obtenido es igual a 0,277 equivalente al 27,7% y que implica que existe un 72,3% que no puede explicarse por el efecto de la variable independiente de la inteligencia emocional.

### ***Hipótesis específica 2***

La inteligencia emocional y el coaching educativo influyen en la cultura organizativa de I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL-2019.

### ***Hipótesis nula.***

La inteligencia emocional y el coaching educativo no influyen en la cultura organizativa de I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL-2019.

### ***Regla de decisión:***

Si  $p > 0,05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

Si  $p < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ )

Tabla 18

*Análisis de regresión entre el coaching educativo, la inteligencia emocional en la cultura organizativa*

Modelo	Logaritmo de la verisimilitud 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intercepción	53,397			
Final	18,346	35,051	2	0,000

Función de enlace: Logit.

### ***Interpretación.***

Se observa que el p valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna e implica que existe dependencia entre las variables independientes (coaching educativo y la inteligencia emocional) y la dimensión cultura organizativa de la gestión directiva.

Tabla 19

*Modelo Pseudo R cuadrado*

Método	Valor
Cox y Snell	0,250
Nagelkerke	0,326
McFadden	0,198

Función de enlace: Logit.

***Interpretación.***

Mediante este modelo se explica y comprueba la eficacia en términos de probabilidad de ocurrencia de la cultura organizativa (segunda dimensión de la gestión directiva) que es explicada sobre la incidencia de las variables independientes (coaching educativo y, inteligencia emocional) en función del coeficiente Nagelkerke cuyo valor obtenido es igual a 0,326 equivalente al 32,6% y que implica que existe un 67,4% que no puede explicarse por el efecto de la variable independiente de la inteligencia emocional y el coaching educativo.

#### **IV. Discusión de Resultados**

A partir de las evidencias encontrados en esta investigación, se ha aceptado la hipótesis alterna general en el que se planteó la existencia de la influencia de dos variables independientes (inteligencia emocional y coaching educativo) en la variable dependiente (gestión directiva) según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de la Red 8, UGEL 05 de SJL. Para la comprobación de esta hipótesis mediante la prueba de Chi cuadrado se ha obtenido un  $p$  valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ) que implicó la consideración de dependencia entre las variables de estudio, por otro lado, el valor  $R^2$  de Nagelkerke en su equivalente porcentual pone de manifiesto la predictibilidad de las variables independientes sobre la variable dependiente en un 27,9%.

En lo que respecta a la hipótesis específica 1, los resultados revelados de la investigación avalan la existencia de una dependencia de la gestión (primera dimensión de la variable dependiente) sobre la inteligencia emocional y el coaching educativo (variables independientes), cuyos resultados obtenidos fueron  $p$  valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ) y  $R^2$  de Nagelkerke igual a 27,7%. Por lo que, se comprobó que existe influencia de las variables independientes de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la gestión de la gestión directiva. Este resultado es congruente con lo sostenido por Macchiavello (2017) quien en su tesis ha expuesto la influencia del liderazgo en la gestión. Según (Alarcón Nakamura et al., 2016) la inteligencia emocional está asociada fuertemente al liderazgo debido a que el liderazgo se basa en las competencias de la inteligencia emocional, lo que permite a los directivos gestionarse por sí solos y gestionar con los demás. Según lo pone de manifiesto Pereda et al., (2018) la inteligencia emocional se encuentra fuertemente relacionada con el ámbito o las actividades laborales de un directivo ya que, el conocimiento y puesta en práctica de la inteligencia emocional por parte del directivo desplegará sus mejores habilidades para enfrentar situaciones tomando el control por lo que se favorece una buena gestión. No obstante, tal como lo sostiene (Cabanillas-Castrejón, 2014) no es cuestión de tener una alta inteligencia cognitiva para tener éxito, ya que hay algo más, ese algo, se encuentra en la inteligencia emocional, en el manejo de las emociones.

En lo que respecta a la hipótesis específica 2, los resultados revelados de la investigación avalan la existencia de una dependencia de la cultura organizativa (segunda dimensión de la variable dependiente) sobre la inteligencia emocional y el coaching

educativo (variables independientes), cuyos resultados obtenidos fueron  $p$  valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ) y  $R^2$  de Nagelkerke igual a 32,6%. Por lo que, se comprobó que existe influencia de las variables independientes de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la cultura organizativa de la gestión directiva. Este resultado es congruente con lo manifestado por Becart (2015) que sostuvo en su tesis doctoral que el coaching tiene un impacto positivo en cualquier contexto de la vida. Según Portocarrero (2017) en su tesis doctoral ha desarrollado una investigación en la que ha encontrado que un modelo de coaching integral no solo favorece la labor del docente o del director, sino también debe mejorar las actividades de los estudiantes, porque son quienes deben aprender con mayor razón a manejar sus emociones y aprovechar de ellas para maximizar sus fortalezas académicas.

## V. Conclusiones

- Primera:** Se ha comprobado la hipótesis general al haberse obtenido un p valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ) y un R2 de Nagelkerke igual a 27,9%; por lo que se ha establecido que existe influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la gestión directiva de los directivos según los docentes de las I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL, 2019
- Segunda:** Se ha comprobado la hipótesis específica 1 al haberse obtenido un p valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ) y un R2 de Nagelkerke igual a 27,7%; por lo que se ha establecido que existe influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la gestión de los directivos según los docentes de las I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL, 2019
- Tercera:** Se ha comprobado la hipótesis específica 2 al haberse obtenido un p valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ) y un R2 de Nagelkerke igual a 32,6%; por lo que se ha establecido que existe influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la cultura organizativa de los directivos según los docentes de las I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL, 2019



## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** A los directores de las Instituciones educativas de la Red 8, Ugel 5 se recomienda implementar actividades y talleres de coaching educativo, que permita fortalecer nexos entre los integrantes de la comunidad educativa desarrollando una mejora conductual y mejore la forma de vida de los participantes y permita asegurar una calidad de atención en la gestión directiva.
- Segunda:** A los directores de las Instituciones educativas de la Red 8, Ugel 5 se recomienda implementar actividades o módulos referentes a inteligencia emocional con los directivos y docentes, de esta manera poder ayudar a determinar cómo se está desarrollando durante el año lectivo y cómo éste va mejorando la forma asertiva de comportamiento y atención entre los integrantes de la comunidad educativa.
- Tercera:** A los directores de las Instituciones educativas de la Red 8, Ugel 5 se recomienda implementar actividades o módulos referentes a coaching e inteligencia emocional con los docentes y estudiantes, que se integren en algunos temas en determinadas asignaturas, las cuales fortalezcan las relaciones

## Referencias

- Alarcón Nakamura, D., Fuentes Reza, R., & Armendáriz Ponce, H. M. (2016). La influencia de la inteligencia emocional en el estilo de liderazgo de los directores de escuelas de Educación Básica. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 3(1), 529-538.  
<https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/247>
- Alfaro, C. (2012). *Metodología de investigación científica aplicado a la ingeniería. Instituto de investigación de la facultad de ingeniería eléctrica y electrónica.*
- Ardila, R. (2011). Intelligence: What do we know and what do we need to investigate? *Colombian academic journal of sciences*, 35(134), 97-103.  
[https://www.researchgate.net/publication/262755429\\_INTELIGENCIA\\_QUE\\_SA\\_BEMOS\\_Y\\_QUE\\_NOS\\_FALTA\\_POR\\_INVESTIGAR](https://www.researchgate.net/publication/262755429_INTELIGENCIA_QUE_SA_BEMOS_Y_QUE_NOS_FALTA_POR_INVESTIGAR)
- Ardila, R. (2012). Enfoques conceptuales de la psicología en Colombia Interamerican. *Journal of Psychology*, 46(1), 79-86.  
<https://www.redalyc.org/pdf/284/28424858008.pdf>
- Arribas, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas profesión*, 5(17), 23-29. [https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/07/validacion\\_cuestionarios.pdf](https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/07/validacion_cuestionarios.pdf)
- Ávila Baray, H. L. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación.* Juan Carlos Martínez Coll.
- Aybar Gutiérrez, S. (2016). *Habilidades blandas y gestión directiva en instituciones educativas, Ayacucho 2016* [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo].  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20177>

- Bécart, A. (2015). *Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida: Un estudio de caso en el Caribe colombiano* [Tesis doctoral, Universidad Pablo de Olavide]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=73351>
- Bécart, A., & Ramírez Garrido, J. D. (2016). Fundamentos del coaching educativo: Caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber. *Plumilla Educativa*, 18, 344-362.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=5920225>
- Bendezu Echevarria, S. A. (2018). *Los Niveles de Comunicación y su influencia en la Gestión Directiva en la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo de Chorrillos en el 2017* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3430>
- Bou, J. F. (2013). *Coaching educativo* (1.<sup>a</sup> ed.). Ediciones de la U - LID Editorial.
- Bravo, C. M., & Guzmán, J. I. N. (2009). *Psicología del desarrollo para docentes*. Pirámide. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=423706>
- Cabanillas-Castrejón, M. (2014). Competencias emocionales para directivos. *Perspectiva*, 15(17). <http://www.revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/410/348>
- Carrera Valverde, F. E. (2018). *Inteligencia emocional, asertividad y bienestar psicológico en estudiantes del I ciclo de la Facultad de Administración y Contabilidad— Universidad Peruana Los Andes Huancaayo—Año 2016* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2027>
- Choquehuayta Palomino, S. Á. (2018). *Modelo pedagógico inteligente con inmersión háptica, basado en el enfoque de aprendizaje de la Programación Neuro-*

- Lingüística (PNL)* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5638>
- Fienco Valenica, G., & Itúrburo Salazar, J. (2012). *La inteligencia emocional en el éxito empresarial*. Editorial Universitaria Abya -Yala.  
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/6130>
- Forero Herrera, L. G. (2009). *Liderazgo por Valores*. Diagnóstica Internacional.
- Gallwey, T. (1975). *The Inner Game of Tennis*. Editoria Sirio S.A.
- Gimeno-Bayón, A. (1996). *Comprendiendo cómo somos. Dimensiones de la personalidad*. Editorial: Ed. Desclée De Brouwer,
- Goleman, Daniel. (2005). *Emotional intelligence practice*. Editorial Kairós. S.A.
- Goleman, Daniel. (2012). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós SA.
- González, L., González, O., Lauretti, P., & Sandoval, A. (2013). Estimación de la inteligencia interpersonal e intrapersonal según el género y la ubicación geográfica. *Psicogente*, 16(30), 368-378.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6113895.pdf>
- Guisande González, C., & Felpeto, A. B. (2006). *Tratamiento de datos*. Ediciones Díaz de Santos.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., Méndez Valencia, S., & Mendoza Torres, C. (2014). *Metodología de la investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill Education.
- Lind, D., Marchal, W., & Whaten, S. (2008). *Estadística aplicada a los negocios y la economía* (15.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill Interamericana.

- Lozano Correa, L. J. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 63, 127-137. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611455009.pdf>
- Macchiavello Huaman, C. A. (2017). *Influencia del liderazgo en la gestión directiva y en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puno, provincia de Puno, año 2016* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2552>
- Monroy Saldívar, S. (2008). *Estadística descriptiva* (1.ª ed.). Instituto Politécnico Nacional.
- Muchica Puma, V. G. (2019). *La inteligencia emocional y su relación con el rendimiento académico en Comunicación en los alumnos del 1º de secundaria de la I.E.N. Lastenia Rejas de Castañon, Tacna, 2017* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2872>
- Noblecilla Saavedra, B. V. (2018). *Programa “Me First” en la inteligencia emocional del personal docente de una organización de servicios educativos. Los Olivos – 2018* [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo].  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/18995>
- Ornela Mateu, M. (2017). *Ajuste psicosocial e inteligencia emocional en niños* [Tesis doctoral, Universidad Miguel Hernández de Elche].  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=134574>
- Pereda Pérez, J., López-Guzmán, T., & González Santa Cruz, F. (2018). La inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los municipios de la

provincia de Córdoba (España). *Nósis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 27(53), 98-120.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5827319>

Pineda, E., De Alvarado, E., & De Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud*. (2.<sup>a</sup> ed.). Organización Panamericana de la Salud.

Portocarrero Guibin, S. (2017). *Modelo de gestión de coaching integral para fortalecer competencias personales de estudiantes del tercer año de secundaria en instituciones educativas de la ciudad de Chachapoyas 2016* [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19377>

Pulido Acosta, F. (2018). *Influencia de los estados emocionales contrapuestos y la inteligencia emocional en el ámbito académico: El contexto educativo pluricultural de Ceuta* [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/53912>

Quispe de la Cruz, I. R. (2018). *La inteligencia emocional como predictor del desarrollo de competencias comunicativas y argumentativas en estudiantes de Contabilidad de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Filial Chincha* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2299>

Saldaña Sáenz, L. M. (2018). *Programa Teen Coaching y la Autoestima de los estudiantes del nivel Secundaria, Trujillo—2017* [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22692>

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Bussiness Support Aneth S.R.L.

Suárez González, V. (2017). *Inteligencia emocional y relaciones amorosas en la adolescencia* [Tesis doctoral, Universidad de Vigo].  
[http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/808/Inteligencia\\_emocional\\_y\\_relaciones\\_amorosas.pdf?sequence=1](http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/808/Inteligencia_emocional_y_relaciones_amorosas.pdf?sequence=1)

Tamayo y Tamayo, M. (2010). *El proceso de la investigación científica*. Limusa S.A.

Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, 4, 129-160.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>

Whitmore, J. (2003). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Paidós.

Whitmore, J. (2009). *Coaching. El método para mejorar el rendimiento de las personas. Los principios y la práctica del coaching y del liderazgo por el fundador y principal experto en la materia*. Editorial Paidós.

Wolk, L. (2007). *Coaching El Arte De Soplar Las Brasas*. Gran Aldea Editores.  
[https://www.academia.edu/31341838/Coaching\\_El\\_Arte\\_De\\_Soplar\\_Las\\_Brasas](https://www.academia.edu/31341838/Coaching_El_Arte_De_Soplar_Las_Brasas).  
Wolk\_Leonardo\_PDF.PDF

## **ANEXOS**



## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Inteligencia Emocional y Coaching Educativo en la Gestión Directiva I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019						
Autor: Hiroshi Kenyi Meza Carbajal						
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	TRATAMIENTO DE DATOS
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>V1. Inteligencia emocional</b> D1. Componente intrapersonal D2. Componente interpersonal D3. Componente manejo de estrés D4. Componente de adaptabilidad D5. Componente de ánimo general  <b>V2. Coaching educativo</b> D1. Habilidades del coach D2. Actitud del coach D3. Herramientas del coach  <b>V3. Gestión directiva</b> D1. Gestión D2. Cultura organizativa	<b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</b> Cuantitativo  <b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> No experimental, transeccional o transversal  <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Correlacional causal  <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Básica  <b>POBLACIÓN</b> 122 docentes de las instituciones educativas de la Red N°8, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.  <b>MUESTRA</b> La muestra de estudio fue de 122 docentes.  <b>TIPO DE MUESTREO</b> censal.	<b>INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE 1: Inteligencia emocional</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Adaptado por Ugarriza, 2001; Evans 2013. <b>Año:</b> 2013 <b>Monitoreo:</b> 15 min. <b>Forma de administración:</b> Individual  <b>INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE 2: Coaching educativo</b> <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Nilo Teófilo Reyes Flores (2012) Adaptación: Dora Culqui Culqui (2016) <b>Año:</b> 2016 <b>Monitoreo:</b> 15 min. <b>Forma de administración:</b> Individual  <b>INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE 3: Gestión directiva</b> <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Adaptado de Inventario de Arellano Jara (2017) <b>Año:</b> 2017 <b>Monitoreo:</b> 15 min. <b>Forma de administración:</b> individual	Los pasos o procedimiento a seguir son:  1.La codificación 2.La tabulación, y 3.El análisis e interpretación 4.Publicación  <b>DESCRIPTIVA:</b>  Se usó las frecuencias para describir el comportamiento o niveles de cada variable y sus dimensiones.  <b>INFERENCIAL:</b>  Entre los cálculos realizados, se encuentran:  a. Coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad. b. Coeficiente V de Aiken para medir la validez de contenido. c. Prueba de Normalidad para determinar si las muestras tienen distribución normal. d. Chi cuadrado y regresión ordinal
¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional y coaching educativo en la gestión directiva I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019?	Determinar la influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la gestión directiva I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019.	La inteligencia emocional y el coaching educativo influyen en la gestión directiva I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019.				
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>				
1 ¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la gestión de I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019?	1 Establecer la influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la gestión de I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019.	1 La inteligencia emocional y el coaching educativo influyen en la gestión de I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019.				
2 ¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la cultura organizativa de I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019?	2 Establecer la influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la cultura organizativa de I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019.	2 La inteligencia emocional y el coaching educativo influyen en la cultura organizativa de I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019.				

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimado maestro (a), la presente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre la **Inteligencia Emocional** de I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019.

**INSTRUCCIONES:** Lee cuidadosamente cada enunciado antes de responder, marque con una (x) en el número que mejor describa su opción de acuerdo a la siguiente escala: (quisiera recordarle que es de carácter anónimo)

#### ESCALA VALORATIVA:

CÓDIGO	N	CN	AV	CS	S
CATEGORÍA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
PUNTAJE	1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
ITEMS Y PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 1: COMPONENTE INTRAPERSONAL</b>					
1	Al director(a) de tu I.E. le resulta relativamente fácil expresar sus sentimientos.				
2	Reconoce con facilidad sus emociones.				
3	Le es difícil compartir sus sentimientos más íntimos con los demás.				
4	Le resulta difícil expresar sus sentimientos más íntimos.				
5	Es consciente de cómo se siente.				
6	Cuando el director(a) está enojado(a) con alguien se lo puede decir.				
7	Cuando está en desacuerdo con alguien es capaz de decirselo.				
8	Le resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.				
9	Le resulta fácil decirle a la gente lo que piensa.				
10	La comunidad educativa piensa que al director(a) le falta firmeza.				
11	Se siente seguro de sí mismo en la mayoría de situaciones.				
12	Se tiene mucho respeto.				
13	Se siente feliz con el tipo de persona que es.				
14	Está contento con su cuerpo.				
15	Está contento con la forma cómo se ve.				
16	Valora y da el mejor sentido a su vida.				
17	El director(a) ha logrado muy poco en los últimos años.				
18	Continúa y desarrolla aquellas cosas que le divierten.				
19	El director(a) disfruta de las cosas que le interesan.				

20	Trata de aprovechar al máximo las cosas que le gustan y le divierten					
21	Cuando trabaja con los docentes, el director(a) tiende a confiar más en las ideas de ellos que en las suyas.					
22	Prefiere que otros tomen decisiones por el (ella).					
23	Toma decisiones por sí mismo(a).					
24	Tiene tendencia que los docentes dependan de él (ella).					
25	Le parece que los docentes le necesitan.					
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPONENTE INTERPERSONAL</b>					
26	El director(a) es bueno(a) para comprender los sentimientos de las personas.					
27	Sus amigos le confían sus intimidades.					
28	Se detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
29	Le importa lo que puede sucederle a los demás.					
30	Es sensible a los sentimientos de otras personas.					
31	Comparte sus sentimientos más íntimos con los demás.					
32	Le resulta fácil hacer amigos(as).					
33	Sus amigos le confían sus intimidades.					
34	Mantiene buenas relaciones con los demás.					
35	Los demás opinan que el director(a) es una persona sociable					
36	Le gusta ayudar a la gente.					
37	Se detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
38	Es capaz de respetar a los demás.					
39	Considera que es muy importante ser un(a) buen(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
40	Le es difícil ver sufrir a la gente.					
	<b>DIMENSIÓN 3: COMPONENTE MANEJO DE ESTRÉS</b>					
41	El director(a) sabe cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
42	Puede controlarse en situaciones muy difíciles.					
43	Puede manejar situaciones de estrés, sin ponerse demasiado nervioso(a).					
44	Sabe cómo mantener la calma en condiciones difíciles.					
45	Cree en su capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
46	Tiene problemas para controlarse cuando se enoja.					
47	Cuando comienza a hablar le resulta difícil detenerse.					
48	La gente le dice que baje el tono de la voz cuando discute.					
49	Tiene reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.					
50	Tiene una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
	<b>DIMENSIÓN 4: COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD</b>					
51	Para superar las dificultades que se le presentan, el director(a) actúa paso a paso.					
52	Cuando enfrenta una situación difícil, le gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
53	Le gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo					

54	Lo primero que hace cuando tiene un problema es detenerse a pensar.					
55	Cuando intenta resolver un problema, analiza todas las posibles soluciones y luego escoge la que considera mejor					
56	Trata de ser realista, no le gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
57	Le es difícil entender cómo se siente.					
58	Ha tenido experiencias extrañas que no puede explicar.					
59	Es consciente de lo que está pasando, aun cuando está enterado.					
60	Es capaz de dejar de fantasear para volver a ponerse en contacto con la realidad.					
61	Le resulta fácil adaptarse a situaciones nuevas.					
62	Puede cambiar sus viejas costumbres.					
63	En general al director(a) le resulta fácil realizar cambios en su vida cotidiana.					
64	Le resulta difícil cambiar sus costumbres.					
65	Si se viera obligado(a) a dejar su casa actual, al director(a) le sería fácil adaptarse nuevamente.					
	<b>DIMENSIÓN 5: COMPONENTE ÁNIMO GENERAL</b>					
66	El director(a) es una persona bastante alegre y optimista.					
67	Está contento(a) con su vida.					
68	Es una persona divertida					
69	Disfruta las vacaciones y los fines de semana.					
70	Le gusta divertirse.					
71	Se siente seguro(a) de sí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
72	Es optimista en la mayoría de las cosas que hace.					
73	Se siente motivado(a) a continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.					
74	En general el director(a) tiene una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					

### ANEXO 3

#### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE COACHING EDUCATIVO

**Estimados Docentes:**

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar el Coaching educativo del Director (a), con fines de investigación; es **TOTALMENTE ANÓNIMO** y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva científica.

**Instrucciones:**

- Lee cuidadosamente y medita los enunciados de las preguntas, se honesto en tus respuestas.
- No dejes preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa tu respuesta en los recuadros según la alternativa que consideres más adecuada que va desde Nunca a Siempre

**Escala Valorativa:**

Código	N	CN	AV	CS	S
Puntaje	1	2	3	4	5
Categoría	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>Coaching educativo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>Dimensión 1: Habilidades del Coach</b>						
1	El director(a), demuestra facilidad en la elaboración de los documentos afines a su cargo.					
2	Conoce las normas legales inherentes a su función.					
3	Se mantiene actualizado con los nuevos conocimientos.					
4	Demuestra conocer técnicas para elaborar el PEI.					
5	Tiene la capacidad para realizar una propuesta pedagógica.					
6	Es ágil y rápido en el desarrollo de una reunión con los docentes.					
7	Está siempre de buen humor.					
8	Controla siempre sus emociones.					
<b>Dimensión 2: Actitud del coach</b>						
9	El director(a) aprecia los logros de los docentes con palabras de elogio.					
10	Interpreta de forma adecuada la información que recibe.					
11	Presta atención cuando dialoga con los docentes					

12	Le facilita el dialogo, con palabras como: cuénteme, dígame, siga, etc.					
13	Ante una circunstancia, el director(a) se pone en lugar de otra persona para entenderlo mejor.					
14	Se pone en lugar de otro, pero no se deja llevar por las emociones de esa persona.					
15	No sólo entiende lo que siente el docente, sino también lo que significa su mensaje.					
16	Deduce con rapidez lo que quiere decirle.					
17	Da su propia opinión incluso delante de interlocutores hostiles.					
<b>Dimensión 3: Herramientas del coach</b>						
18	Mantiene una distancia adecuada con su interlocutor.					
19	Para dialogar con usted, el director (a) busca un lugar sin ruidos e interferencias.					
20	Dialoga frente a frente con usted, evitando a interlocutores.					
21	Resuelve sus dudas, con palabras claras y comprensivas.					
22	Fomenta la capacitación constante en sus docentes en la misma Institución Educativa.					
23	Realiza la socialización de conocimientos con los docentes.					
24	Permite que los docentes, se organicen con autonomía y responsabilidad.					

*Fuente: Nilo Teófilo Reyes Flores adaptado por el investigador.*

## ANEXO 4

### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 3

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

##### Estimados Docentes:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para evaluar la Gestión Directiva del Director (a), con fines de investigación; es TOTALMENTE ANÓNIMO y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva científica.

**INSTRUCCIONES:** Lee cuidadosamente cada enunciado antes de responder, marque con una (x) en el número que mejor describa su opción de acuerdo a la siguiente escala: (quisiera recordarle que es de carácter anónimo)

##### ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	N	CN	AV	CS	S
CATEGORÍA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
PUNTAJE	1	2	3	4	5

Nº	DIMENSION 1: GESTIÓN	1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
	<b>PLANIFICAR</b>					
1.	El Director(a) realiza el diagnóstico preciso de las necesidades de su institución Educativa.					
2.	Participa en la elaboración de los documentos de gestión administrativa.					
3.	Contribuye a la elaboración de los documentos gestión pedagógica.					
4.	Promueve acciones para la mejora del mantenimiento de la I.E.					
	<b>ORGANIZAR</b>					
5.	Elabora estrategias de participación de la comunidad educativa en la realización de los documentos de gestión administrativo de la Institución.					
6.	Desarrolla estrategias de participación de la comunidad educativa en la realización de los documentos de gestión pedagógica de la Institución.					
7.	Participa de capacitaciones de actualización pedagógica.					
8.	Organiza con el personal docente y administrativo las comisiones para la realización de actividades de la Institución Educativa.					
9.	Realiza círculos de interaprendizaje para el fortalecimiento de la formación continua de sus docentes.					

10.	Elabora estrategias para la mejora del mantenimiento de su institución.					
	<b>DIRIGIR</b>					
11.	El director(a) participa la comunidad escolar en la elaboración de los documentos gestión administrativa.					
12.	Invita a los docentes en la elaboración de los documentos de gestión pedagógica.					
13.	Promueve al personal docente la realización de sus planificaciones en forma colegiada.					
14.	Realiza el monitoreo y asesoría de acuerdo a la planificación.					
15.	Motiva al personal docente y administrativo en el cumplimiento de las comisiones para la realización de actividades de la Institución Educativa					
16.	Realiza las gestiones necesarias para mejorar el mantenimiento de su institución.					
17.	Realiza las gestiones con aliados estratégicos para la mejora de su Institución.					
	<b>CONTROLAR</b>					
18.	El Director(a) verifica que se cumplan la funcionalidad de los documentos de gestión administrativa					
19.	Comprueba el cumplimiento de las comisiones del personal docente y administrativo en la realización de actividades de la Institución Educativa					
20.	Confirma que el personal de la Institución Educativa cumpla con sus funciones correspondientes.					
21.	Comprueba que se cumplan el monitoreo y asesoría de acuerdo a la planificación.					
22.	Verifica que se cumplan las gestiones necesarias para mejorar mantenimiento de su institución.					
23.	Confirma que se cumplan las gestiones con aliados estratégicos para la mejora de su Institución					
	<b>DIMENSION 2: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>					
	<b>LIDERAZGO</b>					
24.	El Director(a) realiza de manera horizontal la toma de decisiones en la Institución Educativa.					
25.	Se asegura de que la comunidad educativa trabajen de acuerdo a las metas propuestas en la Institución.					
26.	Verifica que el personal docente, auxiliar y administrativo cumpla con sus funciones.					
27.	Promueve el cumplimiento de las normas de la Institución Educativa.					
	<b>MOTIVACION</b>					
28.	Motiva a la comunidad escolar en la elaboración de los acuerdos Institucionales.					
29.	Impulsa a la comunidad escolar en el cumplimiento de los acuerdos Institucionales.					
30.	La gestión directiva realiza estímulos a la comunidad escolar					



	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>					
31	El Director(a) se asegura que la comunidad educativa cumpla con las prácticas de las buenas relaciones humanas en la Institución Educativa.					
32	Verifica que la comunidad educativa cumpla con la comunicación armoniosa.					
33	Se asegura que la comunidad educativa participe de actividades de integración para generar un buen clima escolar.					

## ANEXO 5 BASE DE DATOS

### BASE DE DATOS DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

D1 Componente intrapersonal																											
	D1 Componente intrapersonal																										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
ENC1	2	1	1	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	3	5	4	3	2	1	1	4	5	5	5	5
ENC2	5	5	4	4	1	4	1	2	1	1	4	1	2	1	1	4	1	1	2	1	5	5	4	4	1	4	1
ENC3	3	3	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	2	5	4	4	4
ENC4	2	4	3	4	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	4	3	4	2	5	2
ENC5	4	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3
ENC6	1	2	2	4	5	5	3	4	3	5	5	3	4	3	5	5	2	3	4	3	1	2	2	4	5	5	3
ENC7	5	4	4	2	1	4	2	2	1	1	4	2	2	1	1	4	2	2	2	1	5	4	4	2	1	4	2
ENC8	3	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	2	2	2	4	4	4
ENC9	3	2	2	1	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	2	2	3	3	2	2	1	2	5	2
ENC10	2	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	2	2	4	3	4	2
ENC11	5	5	4	2	3	4	5	4	2	3	4	5	4	2	3	4	5	5	4	2	5	5	4	2	3	4	5
ENC12	5	5	1	2	2	4	5	1	2	2	4	5	1	2	2	4	5	5	1	2	5	5	1	2	2	4	5
ENC13	1	2	5	4	4	2	2	5	4	4	2	2	5	4	4	2	1	2	5	4	1	2	5	4	4	2	2
ENC14	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2
ENC15	4	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	4	1	3	2	4	1	3	2	2	1	1
ENC16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
ENC17	1	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	1	5	5	1	1	5	5	5	4	1
ENC18	1	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1
ENC19	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5
ENC20	5	1	4	2	5	5	1	4	2	5	5	1	4	2	5	5	5	1	4	2	5	1	4	2	5	5	1

V2 INTELIGENCIA EMOCIONAL

D2 Componente interpersonal																D3 Componente manejo de estrés												
P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56
4	3	5	5	5	4	3	5	5	3	5	4	3	2	1	1	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5
2	1	1	4	1	2	1	1	4	1	1	2	1	5	5	4	4	1	4	1	2	1	1	4	1	2	1	1	4
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
3	3	2	5	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	4	3	4	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3	2	5
2	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4
4	3	5	5	3	4	3	5	5	2	3	4	3	1	2	2	4	5	5	3	4	3	5	5	3	4	3	5	5
2	1	1	4	2	2	1	1	4	2	2	2	1	5	4	4	2	1	4	2	2	1	1	4	2	2	1	1	4
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	2	3	3	2	2	2	2	5	2	3	3	2	3	2	5	2	3	3	2
2	4	3	4	2	2	4	3	4	4	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4
4	3	5	5	3	4	3	5	5	2	3	4	3	1	2	2	4	5	5	3	4	3	5	5	3	4	3	5	5
2	1	1	4	2	2	1	1	4	2	2	2	1	5	4	4	2	1	4	2	2	1	1	4	2	2	1	1	4
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	2	3	3	2	2	2	2	5	2	3	3	2	3	2	5	2	3	3	2
2	4	3	4	2	2	4	3	4	4	2	2	4	2	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	2	2	4	3
4	2	3	4	5	4	2	3	4	5	5	4	2	5	5	4	2	3	4	5	4	2	3	4	5	4	2	3	4
1	2	2	4	5	1	2	2	4	5	5	1	2	5	5	1	2	2	4	5	1	2	2	4	5	1	2	2	4
5	4	4	2	2	5	4	4	2	1	2	5	4	1	2	5	4	4	2	2	5	4	4	2	2	5	4	4	2
3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	1	1	3	2	2	1	4	1	3	2	4	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	3	2	2
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	1	5	5	1	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4
2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3
5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
4	2	5	5	1	4	2	5	5	5	1	4	2	5	1	4	2	5	5	1	4	2	5	5	1	4	2	5	5



D4 Componente de adaptabilidad														D5 Componente de ánimo general						
P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69	P70	P71	P72	P73	P74			
3	5	4	3	2	1	1	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3			
1	1	2	1	5	5	4	4	1	4	1	2	1	1	4	1	2	1			
5	4	5	5	3	3	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5			
3	2	3	3	2	4	3	4	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3			
4	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4			
2	3	4	3	1	2	2	4	5	5	3	4	3	5	5	3	4	3			
2	2	2	1	5	4	4	2	1	4	2	2	1	1	4	2	2	1			
4	4	5	5	3	2	2	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5			
2	2	3	3	3	2	2	1	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3			
2	2	2	4	2	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	2	4			
5	5	4	2	5	5	4	2	3	4	5	4	2	3	4	5	4	2			
5	5	1	2	5	5	1	2	2	4	5	1	2	2	4	5	1	2			
1	2	5	4	1	2	5	4	4	2	2	5	4	4	2	2	5	4			
1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2			
4	1	3	2	4	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5			
1	1	5	5	1	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5			
1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1			
3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5			
5	1	4	2	5	1	4	2	5	5	1	4	2	5	5	1	4	2			

**BASE DE DATOS DE LA VARIABLE COACHING EDUCATIVO**

V1 COACHING EDUCATIVO																								
	D1 Habilidades del coach								D2 Actitud del coach								D3 Herramientas del coach							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
ENC 1	5	4	3	3	4	1	3	5	3	4	4	4	5	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
ENC 2	4	5	3	3	3	1	2	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5
ENC 3	5	5	5	5	3	3	2	5	4	4	2	5	4	4	5	2	4	1	4	5	3	5	3	4
ENC 4	4	4	3	5	4	5	1	5	3	4	4	4	4	4	5	1	4	4	5	5	4	5	3	3
ENC 5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	3	5	5	1	3	3	2	5	3	2	2
ENC 6	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
ENC 7	5	3	4	5	3	2	3	3	4	4	4	5	4	5	3	1	4	5	3	5	3	5	4	4
ENC 8	5	5	3	3	3	5	3	4	4	4	3	5	3	5	2	3	3	3	5	5	4	4	3	4
ENC 9	5	5	4	4	5	3	3	3	5	3	3	5	2	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5
ENC 10	5	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5	5	3	3	1	2	4	1	3	4	3	4	3	5
ENC 11	4	4	4	5	5	1	1	5	5	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	5	4
ENC 12	5	5	3	5	3	3	2	2	5	5	4	4	3	3	2	3	5	5	3	5	5	4	3	5
ENC 13	4	3	4	3	4	4	1	2	3	5	4	5	1	3	1	1	4	5	3	3	3	3	5	4
ENC 14	4	4	4	3	4	1	5	2	3	4	5	5	3	1	2	4	5	2	5	2	5	4	5	4
ENC 15	5	5	5	3	3	4	2	3	4	4	4	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4
ENC 16	4	3	5	3	5	2	4	4	5	4	2	4	1	3	3	4	3	2	5	2	5	5	3	3
ENC 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
ENC 18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4
ENC 19	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	1	4	1	5	3	3	5	4	4	4
ENC 20	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3
ENC 21	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	3
ENC 22	3	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4
ENC 23	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	1	5	1	4	2	3	1
ENC 24	2	2	3	3	3	2	5	3	5	4	2	4	5	4	4	1	3	3	4	2	4	4	5	4
ENC 25	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3
ENC 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
ENC 27	2	4	3	5	5	4	5	1	4	3	5	5	4	5	1	1	4	5	3	5	3	5	3	2
ENC 28	4	3	5	5	3	1	2	1	5	4	4	5	4	5	1	1	5	1	3	5	4	5	4	3



ENC 29	2	2	3	5	3	4	1	4	3	4	4	4	5	2	3	3	4	4	5	1	4	3	3	3	3	3	3	3
ENC 30	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	2	5	4	3	3	5	3	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3
ENC 31	5	3	5	3	4	5	5	3	4	4	1	5	3	5	1	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5
ENC 32	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	5	1	4	2	3	3	2	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3
ENC 33	4	5	4	5	3	5	5	1	4	5	1	5	1	3	1	5	3	1	5	5	3	1	5	3	5	4	5	5
ENC 34	5	3	3	4	5	5	5	2	4	5	1	5	4	3	3	3	5	3	5	2	4	3	5	3	4	4	4	
ENC 35	5	5	5	3	5	4	2	3	3	5	3	4	5	2	5	5	5	3	5	4	5	3	5	3	3	4	4	
ENC 36	3	5	5	3	5	1	5	4	5	4	5	4	4	2	5	3	4	2	5	4	4	4	5	3	4	3	4	
ENC 37	4	5	5	4	3	5	5	2	5	5	4	4	1	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	
ENC 38	2	3	4	5	4	2	3	4	5	5	4	5	1	5	5	3	3	3	5	2	3	3	5	4	5	4	3	
ENC 39	5	3	4	4	4	3	1	1	3	4	3	5	3	4	4	5	4	2	4	5	4	2	4	5	4	4	3	
ENC 40	2	3	4	5	4	5	3	5	3	5	1	4	1	4	4	1	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	
ENC 41	3	3	4	4	5	4	2	4	4	5	3	4	4	3	5	1	3	5	4	4	3	5	5	3	5	4	3	
ENC 42	2	3	3	3	3	5	1	4	4	4	4	5	5	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	
ENC 43	2	4	3	3	4	3	1	5	3	5	4	4	3	5	3	4	4	1	3	2	4	4	3	2	4	3	3	
ENC 44	2	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	2	4	5	3	
ENC 45	5	5	3	5	3	2	5	4	3	5	3	5	2	5	5	2	4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	
ENC 46	5	3	4	4	4	2	2	2	4	5	3	4	3	3	1	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	
ENC 47	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	1	3	2	2	4	1	4	2	4	1	4	2	3	5	5	
ENC 48	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	5	5	1	3	1	4	5	5	3	5	5	5	5	5	
ENC 49	2	3	2	4	4	4	5	1	3	5	1	5	2	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	3	3	
ENC 50	3	4	3	5	4	4	5	2	4	5	1	4	3	3	1	2	3	1	3	2	4	3	2	4	4	3	3	
ENC 51	5	3	4	3	3	2	1	4	5	4	4	5	2	2	5	1	3	1	3	2	4	2	4	4	5	5	5	
ENC 52	5	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	3	4	2	5	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	5	
ENC 53	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	2	4	1	1	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	
ENC 54	3	4	3	5	4	2	1	1	4	4	4	5	2	1	3	5	5	1	5	2	5	3	5	4	3	3	4	
ENC 55	5	5	3	4	3	4	5	1	5	5	3	4	3	4	5	2	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	5	
ENC 56	4	3	4	3	4	2	1	3	5	5	2	5	5	1	2	4	3	3	5	2	3	3	5	2	3	3	4	
ENC 57	2	2	3	4	4	2	1	3	4	4	4	5	1	4	5	2	3	4	5	1	4	5	1	4	3	3	3	
ENC 58	3	3	4	4	4	1	1	2	3	3	1	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	
ENC 59	4	3	4	4	3	1	1	4	4	5	2	4	5	1	5	3	4	2	3	4	2	3	4	3	5	4	5	
ENC 60	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	2	5	4	4	5	4	3	1	4	5	5	5	4	5	3	3	4	
ENC 61	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	3	5	1	5	4	3	5	2	3	2	3	2	3	4	5	3	

ENC 62	4	4	3	5	5	1	3	1	5	4	2	4	2	4	4	3	3	2	2	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4
ENC 63	3	4	5	5	4	1	2	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5
ENC 64	2	5	4	3	3	5	3	3	3	5	2	5	1	3	5	1	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3
ENC 65	2	5	2	4	3	1	2	5	5	5	2	4	3	5	2	4	3	5	2	4	3	2	3	3	5	3	3	3	3
ENC 66	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	1	5	5	1	3	5	1	5	3	3	4	1	3	3	5	4	4	3	3
ENC 67	5	4	5	3	3	5	2	4	1	4	5	4	2	3	1	4	3	1	1	4	1	5	4	5	3	4	4	3	3
ENC 68	2	3	3	3	4	2	2	3	3	5	1	4	4	3	5	2	4	3	2	5	2	3	2	5	4	3	4	3	3
ENC 69	3	4	3	3	4	5	2	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
ENC 70	2	5	5	4	5	4	2	5	3	5	5	5	1	3	3	1	3	3	2	5	4	5	5	5	3	3	5	3	3
ENC 71	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	1	5	3	3	1	3	3	3	3	3
ENC 72	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	2	4	2	3	3	3
ENC 73	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	2	4	2	3	3	3	2
ENC 74	3	4	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	1	5	1	4	2	3	1	1
ENC 75	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	2	3	1	1
ENC 76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 78	2	4	3	5	5	4	5	1	4	3	5	5	4	5	1	4	5	1	1	4	5	4	5	3	2	4	4	2	2
ENC 79	3	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	4	1	4	5	4	1	4	5	5	4	4	2	5	3	5	3	3	3
ENC 80	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	1	5	3	3	4	3	3	3	3
ENC 81	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3
ENC 82	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	1	3	2	3	4	4	2	2	2
ENC 83	4	3	5	4	3	2	4	5	4	5	4	3	2	4	5	3	2	4	5	3	4	3	5	2	3	5	2	2	2
ENC 84	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	1	3	5	2	5	4	2	2	2	2
ENC 85	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	3	5	4	1	3	3	3
ENC 86	4	4	3	5	4	4	1	5	5	3	5	4	4	4	1	4	1	5	3	5	3	1	3	5	4	1	3	2	3
ENC 87	4	3	4	5	2	4	4	3	3	4	5	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	5	3	2	2	2	2
ENC 88	5	3	5	2	4	3	4	5	4	5	2	4	5	2	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	5	3	2	3	3
ENC 89	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	1	3	3	2	5	3	2	2	2	2
ENC 90	4	4	4	4	4	3	1	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	2	5	3	2	2	2
ENC 91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 92	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	4	3	3	3	3	2
ENC 93	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	1	5	3	3	1	3	3	3	3	3
ENC 94	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3







## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

V2 GESTIÓN DIRECTIVA																																		
	D1 Gestión																						D2 Cultura organizativa											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	
ENC 1	4	4	1	4	5	4	4	2	4	1	3	1	4	5	4	3	3	5	5	3	4	1	4	2	5	5	4	5	5	4	1	5	3	
ENC 2	4	5	3	5	4	5	5	5	5	1	3	1	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	1	5	5	5	4	1	5	4	2	3	
ENC 3	3	4	3	5	1	4	5	2	4	5	5	2	2	4	2	4	3	4	4	5	5	2	4	3	5	4	5	4	1	4	2	4	5	
ENC 4	4	4	1	4	4	3	5	2	4	3	3	4	2	4	2	5	3	3	3	4	3	2	1	2	5	5	1	4	4	3	1	3	4	
ENC 5	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	5	4	1	5	4	5	3	5	3	3	5	5		
ENC 6	5	5	3	2	4	4	5	1	5	2	3	1	2	4	3	3	3	5	3	4	5	4	1	2	3	4	5	4	1	1	5	4	3	
ENC 7	5	3	1	2	4	4	5	5	4	1	2	5	2	4	4	4	4	3	5	5	5	5	1	3	3	4	3	4	4	3	1	1	5	
ENC 8	5	5	3	3	3	3	5	1	5	3	3	1	1	4	1	4	2	4	3	5	4	3	1	3	4	4	4	4	2	1	5	5	5	
ENC 9	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	2	3	5	2	3	4	4	3	3	4	1	1	2	4	5	1	5	4	2	1	5	3	
ENC 10	4	3	1	4	3	4	5	4	4	2	5	3	2	3	3	4	2	3	5	3	3	3	4	5	3	4	1	4	1	5	4	1	3	
ENC 11	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	5	5	3	4	3	
ENC 12	3	3	5	4	3	3	5	2	5	1	2	1	5	3	3	4	2	3	4	5	4	3	5	2	5	5	1	5	5	2	1	2	4	
ENC 13	3	4	3	2	4	3	5	1	5	1	3	1	1	3	5	4	5	3	5	3	4	4	1	4	4	5	2	5	1	5	2	1	3	
ENC 14	5	3	4	3	4	5	5	2	5	1	1	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	4	4	1	5	3	5	
ENC 15	3	5	3	2	5	4	5	5	5	5	4	2	1	5	3	5	2	5	5	5	3	2	3	4	3	4	1	4	3	1	3	1	3	
ENC 16	4	5	2	3	4	3	5	5	4	3	2	1	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	3	4	5	2	4	2	5	2	2	3	
ENC 17	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 18	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	
ENC 19	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	5	5	4	4	4	4	5	5	3		
ENC 20	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
ENC 21	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	1	3	
ENC 22	1	3	2	5	3	5	5	4	4	1	3	2	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	2	2	2	5	
ENC 23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5
ENC 24	3	5	3	2	3	5	2	5	3	3	2	5	4	2	3	2	3	5	4	5	5	4	1	5	4	1	5	4	4	4	4	1	3	
ENC 25	2	5	4	4	5	2	4	5	5	2	5	4	4	5	2	2	4	4	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
ENC 26	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	
ENC 27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	4	5	1	1	2	2	2	
ENC 28	4	3	5	1	3	3	4	1	4	1	2	1	1	4	1	3	4	3	5	4	5	2	4	4	5	5	5	4	4	1	3	1	5	
ENC 29	4	5	3	5	3	3	4	2	5	1	1	3	4	5	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	2	3	5	2	5
ENC 30	5	4	4	2	2	5	4	5	5	3	5	3	4	4	3	4	2	3	5	4	5	4	4	1	3	4	4	2	2	2	4	4	4	
ENC 31	3	5	5	1	4	5	5	3	5	1	5	2	1	3	3	3	4	5	3	3	3	4	2	1	5	4	2	4	5	4	2	3	5	
ENC 32	4	3	2	4	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5	3	3	3	4	3	5	1	3	3	4	4	4	5	4	4	1	1	1	3	
ENC 33	3	5	3	5	2	5	4	2	5	2	1	4	3	4	3	5	3	5	3	5	3	1	4	4	4	5	4	5	1	5	4	3	4	
ENC 34	5	3	1	1	5	5	4	3	4	3	1	2	2	5	3	3	3	3	3	4	5	5	1	1	5	5	1	4	5	1	4	4	3	
ENC 35	4	3	2	5	4	2	5	5	4	2	1	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	1	4	4	2	5	2	1	4	5	3	
ENC 36	5	5	1	3	1	4	5	4	5	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	5	4	5	5	5	4	2	1	1	5	4		
ENC 37	3	4	1	2	5	3	4	4	5	2	3	1	3	5	2	4	5	4	3	5	3	5	4	2	4	4	3	5	1	4	4	1	5	
ENC 38	4	5	3	5	3	5	5	4	5	3	3	4	1	4	4	3	5	4	3	5	2	1	4	5	4	4	3	2	5	1	5	1	5	
ENC 39	4	3	3	3	5	3	5	2	4	3	2	3	4	3	3	5	2	3	5	3	5	3	2	2	4	4	3	5	4	2	2	1	3	
ENC 40	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	5	3	3	5	1	5	1	5	5	4	4	5	1	2	2	3	
ENC 41	3	5	4	1	2	3	4	4	4	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	4	4	2	3	1	5	5	1	5	4	4	2	2	3	
ENC 42	5	4	4	1	3	5	5	1	5	2	1	2	5	5	3	5	5	4	5	3	4	1	5	5	5	5	4	4	1	4	4	5	5	
ENC 43	3	4	4	5	4	3	5	4	2	4	5	4	5	3	3	2	5	4	4	4	5	2	5	4	5	1	4	2	4	4	4	5	3	
ENC 44	3	3	1	2	5	4	3	5	2	4	1	4	5	1	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	1	5	1	4	1	4	3
ENC 45	3	4	5	5	4	3	5	1	5	4	1	5	1	5	2	5	5	4	5	4	5	5	2	4	3	5	4	4	5	2	2	3	3	
ENC 46	5	4	2	1	5	5	4	3	5	5	1	1	1	3	2	4	5	5	3	3	2	5	3	2	5	3	4	4	5	5	1	3	3	
ENC 47	4	3	5	2	4	4	4	2	4	4	4	5	2	3	4	5	3	4	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	3	2	3	5	4	
ENC 48	3	5	4	2	3	4	5	3	5	4	4	2	5	4	2	5	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	2	1	5	
ENC 49	5	4	2	3	3	3	5	5	4	1	3	4	3	3	3	3	2	5	3	4	3	4	1	5	5	5	1	5	3	4	2	1	4	
ENC 50	5	5	4	1	1	3	4	4	4	1	3	1	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	2	5	4	4	5	5	2	2	3	4	3	
ENC 51	3	3	3	4	5	4	5	5	1	1	1	2	4	3	4	4	3	4	4	4	5	1	2	2	3	4	2	4	3	2	1	3	3	
ENC 52	5	5	2	5	4	3	4	2	5	2	2	4	5	4	4	5	2	4	5	4	3	2	4	3	2	4	5	4	2	5	1	2	4	
ENC 53	4	5	4	1	5	3	4	4	4	5	3	2	1	5	4	2	5	5	3	5	4	2	5	4	2	5	5	2	4	1	4	5	1	5
ENC 54	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	2	5	4	5	4	3	3	5	5	2	2	3	4	4	1	5	1	5	3	4	3		
ENC 55	4	4	1	1	3	3	4	2	5	1	2	3	4	3	3	5	2	4	3	4	3	2	4	4	3	5	2	5	3	1	3	5	5	
ENC 56	3	4	4	3	3	4	5	2	5	2	3	4	4	3	4	5	3	5	3	4	3	1	4	5	5	4	5	4	3	3	4	2	4	3
ENC 57	4	4	4	1	2	3	4	3	4	1	4	3	5	3	5	3	4</																	

ENC 83	2	4	2	1	4	2	2	1	4	3	2	4	2	1	4	2	2	1	4	3	1	4	2	5	4	3	2	4	5	3	4	3	4					
ENC 84	2	5	3	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	3	1	5	2	3	5					
ENC 85	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4					
ENC 86	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	5	4	1	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1					
ENC 87	1	2	2	2	4	1	2	2	1	3	1	2	2	2	4	1	2	2	1	3	2	4	1	1	5	1	1	4	1	3	1	1	1					
ENC 88	2	4	4	3	5	2	4	3	5	3	2	4	4	3	5	2	4	3	5	3	3	5	2	5	2	4	3	4	5	3	4	4	3					
ENC 89	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	5	4	1	5	4	5	5	3	5	3	3	5	5					
ENC 90	3	3	2	4	5	5	5	5	4	1	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	3	5	1	3	3	1	3					
ENC 91	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
ENC 92	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1					
ENC 93	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3					
ENC 94	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5					
ENC 95	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	1	3					
ENC 96	1	3	2	5	3	5	5	5	4	4	1	3	2	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	2	2	5					
ENC 97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5					
ENC 98	2	5	4	4	5	2	4	4	5	5	2	5	4	4	5	2	4	4	5	5	4	5	2	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5					
ENC 99	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5					
ENC 100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	4	5	1	1	2	2	2
ENC 101	5	4	3	2	2	5	5	2	5	3	2	4	5	3	3	5	3	5	4	5	5	1	2	1	4	5	5	4	1	4	5	3	5					
ENC 102	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	5	5	5	4	5	4	3	4	1	1					
ENC 103	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4					
ENC 104	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	1	3	1	5	5	1						
ENC 105	2	4	2	1	4	2	2	1	4	3	2	4	2	1	4	2	2	1	4	3	1	4	2	5	4	3	2	4	5	3	4	3	4					
ENC 106	2	5	3	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	3	1	5	2	3	5					
ENC 107	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4					
ENC 108	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	5	4	1	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1					
ENC 109	1	2	2	2	4	1	2	2	1	3	1	2	2	2	4	1	2	2	1	3	2	4	1	1	5	1	1	4	1	3	1	1	1					
ENC 110	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	1	2	5	3	4	3	5	5	3	3	3	2	5	4	4	1	4	4	3	4	4	3					
ENC 111	5	3	3	1	1	5	4	3	4	2	5	5	4	5	1	5	5	4	3	3	3	5	5	5	3	4	5	4	1	3	1	1	3					
ENC 112	3	4	2	4	4	5	4	3	4	1	1	5	1	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	1	2	4	3					
ENC 113	4	3	1	1	4	4	4	3	4	2	4	2	5	3	3	4	4	3	5	5	5	1	3	1	3	4	4	5	4	5	1	3	3					
ENC 114	2	4	4	3	5	2	4	3	5	3	2	4	4	3	5	2	4	3	5	3	3	5	2	5	2	4	3	4	5	3	4	4	3					
ENC 115	3	4	3	5	4	4	5	2	5	4	4	2	1	3	1	4	2	4	5	4	5	5	4	2	3	4	2	5	4	1	3	5	3					
ENC 116	3	3	2	5	4	4	4	5	5	5	4	1	2	3	5	3	4	4	5	4	4	3	1	5	4	4	2	4	5	2	5	5	4					
ENC 117	5	3	2	3	2	4	4	3	5	5	3	1	1	3	5	3	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	2	5	3	5	3	5	4					
ENC 118	4	4	1	2	1	5	4	2	5	3	4	1	2	4	1	4	2	5	4	3	3	3	1	4	4	5	5	3	1	5	4	5						
ENC 119	4	5	1	5	2	3	5	5	4	5	1	5	5	4	2	5	4	5	3	5	5	2	4	1	3	5	5	4	5	3	1	3	3					
ENC 120	5	4	3	5	3	4	4	5	5	1	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	2	4	2	5	5	1	4	4	3	3	2	3					
ENC 121	4	5	3	3	4	3	4	4	5	1	2	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	5	1	3					
ENC 122	3	3	1	2	3	3	4	3	4	5	2	3	5	4	3	3	2	4	3	3	5	2	1	5	3	5	4	5	1	1	1	5	3					



**BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD COACHING EDUCATIVO**

V1 COACHING EDUCATIVO																									
D1 Habilidades del coach								D2 Actitud del coach									D3 Herramientas del coach								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
ENC 1	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	3	5	5	3	5	4	3	5	5	4	3	5	5	
ENC 2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	4	
ENC 3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	
ENC 4	3	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	3	2	5	3	2	3	3	2	2	3	3	2	5	
ENC 5	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	
ENC 6	2	3	4	3	5	5	2	3	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	5	3	4	3	5	5	
ENC 7	2	2	2	1	1	4	2	2	2	1	1	1	1	4	2	2	2	1	1	2	2	1	1	4	
ENC 8	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	
ENC 9	2	2	3	3	2	5	2	2	3	3	2	3	2	5	2	2	3	3	2	2	3	3	2	5	
ENC 10	2	2	2	4	3	4	2	2	2	4	3	4	3	4	2	2	2	4	3	2	2	4	3	4	
ENC 11	5	5	4	2	3	4	5	5	4	2	3	2	3	4	5	5	4	2	3	5	4	2	3	4	
ENC 12	5	5	1	2	2	4	5	5	1	2	2	2	2	4	5	5	1	2	2	5	1	2	2	4	
ENC 13	1	2	5	4	4	2	1	2	5	4	4	4	4	2	1	2	5	4	4	2	5	4	4	2	
ENC 14	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	
ENC 15	4	1	3	2	2	1	4	1	3	2	2	2	2	1	4	1	3	2	2	1	3	2	2	1	
ENC 16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
ENC 17	1	1	5	5	5	4	1	1	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	1	5	5	5	4	
ENC 18	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	
ENC 19	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
ENC 20	5	1	4	2	5	5	5	1	4	2	5	2	5	5	5	1	4	2	5	1	4	2	5	5	
ENC 21	1	1	5	5	5	4	1	1	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	1	5	5	5	4	
ENC 22	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	
ENC 23	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
ENC 24	5	1	4	2	5	5	5	1	4	2	5	2	5	5	5	1	4	2	5	1	4	2	5	5	

## BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD GESTIÓN DIRECTIVA

V2 GESTIÓN DIRECTIVA																																							
D1 Gestión																							D2 Cultura organizativa																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33						
ENC 1	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	5	4	3	5	5	3					
ENC 2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	1	1	4	1	1	2	1	1	4	1	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	4	1			
ENC 3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5					
ENC 4	3	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	5	3	2	5	3	2	3	3	2	5	3					
ENC 5	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4					
ENC 6	2	3	4	3	5	5	2	3	4	3	5	5	2	3	4	3	5	5	2	3	4	3	5	5	2	3	4	3	2	3	4	3	5	5	2				
ENC 7	2	2	2	1	1	4	2	2	2	1	1	4	2	2	2	1	1	4	2	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	1	1	4	2	2	2				
ENC 8	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4			
ENC 9	2	2	3	3	2	5	2	2	3	3	2	5	2	2	3	3	2	5	2	2	3	3	2	5	2	2	3	3	2	5	2	2	2	2	3	3	2	5	2
ENC 10	2	2	2	4	3	4	2	2	2	4	3	4	2	2	2	4	3	4	2	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	4	2		
ENC 11	5	5	4	2	3	4	5	5	4	2	3	4	5	5	4	2	3	4	5	5	4	2	3	4	5	5	4	2	3	4	5	5	5	5	4	2	3	4	5
ENC 12	5	5	1	2	2	4	5	5	1	2	2	4	5	5	1	2	2	4	5	5	1	2	2	4	5	5	1	2	2	4	5	5	5	5	1	2	2	4	5
ENC 13	1	2	5	4	4	2	1	2	5	4	4	2	1	2	5	4	4	2	1	2	5	4	4	2	1	2	5	4	4	2	1	2	1	2	5	4	4	2	1
ENC 14	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	
ENC 15	4	1	3	2	2	1	4	1	3	2	2	1	4	1	3	2	2	1	4	1	3	2	2	1	4	1	3	2	2	1	1	4	4	1	3	2	2	1	4
ENC 16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
ENC 17	1	1	5	5	5	4	1	1	5	5	5	4	1	1	5	5	5	4	1	1	5	5	5	4	1	1	5	5	5	4	5	4	1	1	5	5	5	4	1
ENC 18	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	4	5	1	1	2	1	2	3	1
ENC 19	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	2	4	3	5	5	5	4	5	3	
ENC 20	5	1	4	2	5	5	5	1	4	2	5	5	5	1	4	2	5	5	5	1	4	2	5	5	5	1	4	2	5	5	1	1	5	1	4	2	5	5	5
ENC 21	1	1	5	5	5	4	1	1	5	5	5	4	1	1	5	5	5	4	1	1	5	5	5	4	1	1	5	5	5	4	5	4	1	1	5	5	5	4	1
ENC 22	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	4	5	1	1	2	1	2	3	1
ENC 23	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	2	4	3	5	5	5	4	5	3	
ENC 24	5	1	4	2	5	5	5	1	4	2	5	5	5	1	4	2	5	5	5	1	4	2	5	5	5	1	4	2	5	5	1	1	5	1	4	2	5	5	5

**ANEXO 7**

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

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de evaluación sobre la **Inteligencia Emocional**

**OBJETIVO:**

Determinar el nivel de inteligencia emocional.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

**Inteligencia Emocional**

**DIRIGIDO A:**

Docentes de la Red N°8, UGEL 05, SJL.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

*PRADO LÓPEZ HUBO RICARDO*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

*Docente*

**VALORACION:**

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. *43313069*

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

		DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		<b>DIMENSIÓN 1: COMPONENTE INTRAPERSONAL</b>							
1		Al director(a) de tu I.E. le resulta relativamente fácil expresar sus sentimientos.	✓		✓		✓		
2		Reconoce con facilidad sus emociones.	✓		✓		✓		
3		Le es difícil compartir sus sentimientos más íntimos con los demás.	✓		✓		✓		
4		Le resulta difícil expresar sus sentimientos más íntimos.	✓		✓		✓		
5		Es consciente de cómo se siente.	✓		✓		✓		
6		Cuando el director(a) está enojado(a) con alguien se lo puede decir.	✓		✓		✓		
7		Cuando está en desacuerdo con alguien es capaz de decirselo.	✓		✓		✓		
8		Le resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.	✓		✓		✓		
9		Le resulta fácil decirle a la gente lo que piensa.	✓		✓		✓		
10		La comunidad educativa piensa que al director(a) le falta firmeza.	✓		✓		✓		
11		Se siente seguro de sí mismo en la mayoría de situaciones.	✓		✓		✓		
12		Se tiene mucho respeto.	✓		✓		✓		
13		Se siente feliz con el tipo de persona que es.	✓		✓		✓		
14		Está contento con su cuerpo.	✓		✓		✓		
15		Está contento con la forma cómo se ve.	✓		✓		✓		

16	Valora y da el mejor sentido a su vida.	✓		✓		✓	
17	El director(a) ha logrado muy poco en los últimos años.	✓		✓		✓	
18	Continúa y desarrolla aquellas cosas que le divierten.	✓		✓		✓	
19	El director(a) disfruta de las cosas que le interesan.	✓		✓		✓	
20	Trata de aprovechar al máximo las cosas que le gustan y le divierten	✓		✓		✓	
21	Cuando trabaja con los docentes, el director(a) tiende a confiar más en las ideas de ellos que en las suyas.	✓		✓		✓	
22	Prefiere que otros tomen decisiones por el (ella).	✓		✓		✓	
23	Toma decisiones por sí mismo(a).	✓		✓		✓	
24	Tiene tendencia que los docentes dependan de él (ella).	✓		✓		✓	
25	Le parece que los docentes le necesitan.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 2: COMPONENTE INTERPERSONAL</b>						
26	El director(a) es bueno(a) para comprender los sentimientos de las personas.	✓		✓		✓	
27	Sus amigos le confían sus intimidades.	✓		✓		✓	
28	Se detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	✓		✓		✓	
29	Le importa lo que puede sucederle a los demás.	✓		✓		✓	
30	Es sensible a los sentimientos de otras personas.	✓		✓		✓	
31	Comparte sus sentimientos más íntimos con los demás.	✓		✓		✓	
32	Le resulta fácil hacer amigos(as).	✓		✓		✓	
33	Sus amigos le confían sus intimidades.	✓		✓		✓	



34	Mantiene buenas relaciones con los demás.	✓		✓		✓		
35	Los demás opinan que el director(a) es una persona sociable	✓		✓		✓		
36	Le gusta ayudar a la gente.	✓		✓		✓		
37	Se detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	✓		✓		✓		
38	Es capaz de respetar a los demás.	✓		✓		✓		
39	Considera que es muy importante ser un(a) buen(a) ciudadano(a) que respeta la ley.	✓		✓		✓		
40	Le es difícil ver sufrir a la gente.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3: COMPONENTE MANEJO DE ESTRÉS</b>							
41	El director(a) sabe cómo enfrentar los problemas más desagradables.	✓		✓		✓		
42	Puede controlarse en situaciones muy difíciles.	✓		✓		✓		
43	Puede manejar situaciones de estrés, sin ponerse demasiado nervioso(a).	✓		✓		✓		
44	Sabe cómo mantener la calma en condiciones difíciles.	✓		✓		✓		
45	Cree en su capacidad para manejar los problemas más difíciles.	✓		✓		✓		
46	Tiene problemas para controlarse cuando se enoja	✓		✓		✓		
47	Cuando comienza a hablar le resulta difícil detenerse.	✓		✓		✓		
48	La gente le dice que baje el tono de la voz cuando discute.	✓		✓		✓		
49	Tiene reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	✓		✓		✓		
50	Tiene una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4: COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD</b>							

51	Para superar las dificultades que se le presentan, el director(a) actúa paso a paso.	✓		✓		✓		
52	Cuando enfrenta una situación difícil, le gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	✓		✓		✓		
53	Le gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo	✓		✓		✓		
54	Lo primero que hace cuando tiene un problema es detenerse a pensar.	✓		✓		✓		
55	Cuando intenta resolver un problema, analiza todas las posibles soluciones y luego escoge la que considera mejor	✓		✓		✓		
56	Trata de ser realista, no le gusta fantasear ni soñar despierto(a).	✓		✓		✓		
57	Le es difícil entender cómo se siente.	✓		✓		✓		
58	Ha tenido experiencias extrañas que no puede explicar.	✓		✓		✓		
59	Es consciente de lo que está pasando, aun cuando está enterado.	✓		✓		✓		
60	Es capaz de dejar de fantasear para volver a ponerse en contacto con la realidad.	✓		✓		✓		
61	Le resulta fácil adaptarse a situaciones nuevas.	✓		✓		✓		
62	Puede cambiar sus viejas costumbres.	✓		✓		✓		
63	En general al director(a) le resulta fácil realizar cambios en su vida cotidiana.	✓		✓		✓		
64	Le resulta difícil cambiar sus costumbres.	✓		✓		✓		
65	Si se viera obligado(a) a dejar su casa actual, al director(a) le sería fácil adaptarse nuevamente.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 5: COMPONENTE ÁNIMO GENERAL										
66	El director(a) es una persona bastante alegre y optimista.								✓	
67	Está contento(a) con su vida.								✓	
68	Es una persona divertida								✓	
69	Disfruta las vacaciones y los fines de semana.								✓	
70	Le gusta divertirse.								✓	
71	Se siente seguro(a) de sí mismo(a) en la mayoría de situaciones.								✓	
72	Es optimista en la mayoría de las cosas que hace.								✓	
73	Se siente motivado(a) a continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.								✓	
74	En general el director(a) tiene una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.								✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Narvaiz Arambur, Ferraz* ..... DNI *10122038* .....  
Grado y especialidad del validador: *Doctor - Metodólogo* .....

*San Juan de Lurigancho, 10 de octubre* ..... del 2019.



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

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

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

		DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		<b>DIMENSIÓN 1: COMPONENTE INTRAPERSONAL</b>							
1		Al director(a) de tu I.E. le resulta relativamente fácil expresar sus sentimientos.	✓		✓		✓		
2		Reconoce con facilidad sus emociones.	✓		✓		✓		
3		Le es difícil compartir sus sentimientos más íntimos con los demás.	✓		✓		✓		
4		Le resulta difícil expresar sus sentimientos más íntimos.	✓		✓		✓		
5		Es consciente de cómo se siente.	✓		✓		✓		
6		Cuando el director(a) está enojado(a) con alguien se lo puede decir.	✓		✓		✓		
7		Cuando está en desacuerdo con alguien es capaz de decirselo.	✓		✓		✓		
8		Le resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.	✓		✓		✓		
9		Le resulta fácil decirle a la gente lo que piensa.	✓		✓		✓		
10		La comunidad educativa piensa que al director(a) le falta firmeza.	✓		✓		✓		
11		Se siente seguro de sí mismo en la mayoría de situaciones.	✓		✓		✓		
12		Se tiene mucho respeto.	✓		✓		✓		
13		Se siente feliz con el tipo de persona que es.	✓		✓		✓		
14		Está contento con su cuerpo.	✓		✓		✓		
15		Está contento con la forma cómo se ve.	✓		✓		✓		



16	Valora y da el mejor sentido a su vida.	✓					✓	
17	El director(a) ha logrado muy poco en los últimos años.	✓			✓		✓	
18	Continúa y desarrolla aquellas cosas que le divierten.	✓			✓		✓	
19	El director(a) disfruta de las cosas que le interesan.	✓			✓		✓	
20	Trata de aprovechar al máximo las cosas que le gustan y le divierten	✓			✓		✓	
21	Cuando trabaja con los docentes, el director(a) tiende a confiar más en las ideas de ellos que en las suyas.	✓			✓		✓	
22	Prefiere que otros tomen decisiones por el (ella).	✓			✓		✓	
23	Toma decisiones por sí mismo(a).	✓			✓		✓	
24	Tiene tendencia que los docentes dependan de él (ella).	✓			✓		✓	
25	Le parece que los docentes le necesitan.	✓			✓		✓	
	<b>DIMENSION 2: COMPONENTE INTERPERSONAL</b>							
26	El director(a) es bueno(a) para comprender los sentimientos de las personas.	✓			✓		✓	
27	Sus amigos le confían sus intimidades.	✓			✓		✓	
28	Se detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	✓			✓		✓	
29	Le importa lo que puede sucederle a los demás.	✓			✓		✓	
30	Es sensible a los sentimientos de otras personas.	✓			✓		✓	
31	Comparte sus sentimientos más íntimos con los demás.	✓			✓		✓	
32	Le resulta fácil hacer amigos(as).	✓			✓		✓	
33	Sus amigos le confían sus intimidades.	✓			✓		✓	

34	Mantiene buenas relaciones con los demás.	✓			✓			✓	
35	Los demás opinan que el director(a) es una persona sociable	✓			✓			✓	
36	Le gusta ayudar a la gente.	✓			✓			✓	
37	Se detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	✓			✓			✓	
38	Es capaz de respetar a los demás.	✓			✓			✓	
39	Considera que es muy importante ser un(a) buen(a) ciudadano(a) que respeta la ley.	✓			✓			✓	
40	Le es difícil ver sufrir a la gente.	✓			✓			✓	
	<b>DIMENSION 3: COMPONENTE MANEJO DE ESTRÉS</b>								
41	El director(a) sabe cómo enfrentar los problemas más desagradables.	✓			✓			✓	
42	Puede controlarse en situaciones muy difíciles.	✓			✓			✓	
43	Puede manejar situaciones de estrés, sin ponerse demasiado nervioso(a).	✓			✓			✓	
44	Sabe cómo mantener la calma en condiciones difíciles.	✓			✓			✓	
45	Cree en su capacidad para manejar los problemas más difíciles.	✓			✓			✓	
46	Tiene problemas para controlarse cuando se enoja	✓			✓			✓	
47	Cuando comienza a hablar le resulta difícil detenerse.	✓			✓			✓	
48	La gente le dice que baje el tono de la voz cuando discute.	✓			✓			✓	
49	Tiene reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	✓			✓			✓	
50	Tiene una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	✓			✓			✓	
	<b>DIMENSION 4: COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD</b>								

51	Para superar las dificultades que se le presentan, el director(a) actúa paso a paso.	✓		✓		✓		
52	Cuando enfrenta una situación difícil, le gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	✓		✓		✓		
53	Le gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo	✓		✓		✓		
54	Lo primero que hace cuando tiene un problema es detenerse a pensar.	✓		✓		✓		
55	Cuando intenta resolver un problema, analiza todas las posibles soluciones y luego escoge la que considera mejor	✓		✓		✓		
56	Trata de ser realista, no le gusta fantasear ni soñar despierto(a).	✓		✓		✓		
57	Le es difícil entender cómo se siente.	✓		✓		✓		
58	Ha tenido experiencias extrañas que no puede explicar.	✓		✓		✓		
59	Es consciente de lo que está pasando, aun cuando está enterado.	✓		✓		✓		
60	Es capaz de dejar de fantasear para volver a ponerse en contacto con la realidad.	✓		✓		✓		
61	Le resulta fácil adaptarse a situaciones nuevas.	✓		✓		✓		
62	Puede cambiar sus viejas costumbres.	✓		✓		✓		
63	En general al director(a) le resulta fácil realizar cambios en su vida cotidiana.	✓		✓		✓		
64	Le resulta difícil cambiar sus costumbres.	✓		✓		✓		
65	Si se viera obligado(a) a dejar su casa actual, al director(a) le sería fácil adaptarse nuevamente.	✓		✓		✓		



DIMENSIÓN 5: COMPONENTE ÁNIMO GENERAL									
66	El director(a) es una persona bastante alegre y optimista.								✓
67	Está contento(a) con su vida.								✓
68	Es una persona divertida								✓
69	Disfruta las vacaciones y los fines de semana.								✓
70	Le gusta divertirse.								✓
71	Se siente seguro(a) de sí mismo(a) en la mayoría de situaciones.								✓
72	Es optimista en la mayoría de las cosas que hace.								✓
73	Se siente motivado(a) a continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.								✓
74	En general el director(a) tiene una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.								✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Se hay suficiencia*

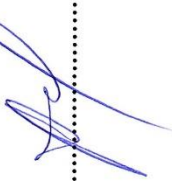
Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr. PRADO LOPEZ HELIO EL CARAJO* DNI *43913069*  
Grado y especialidad del validador: *Metodólogo*

San Juan de Lurigancho, A.D.de. P.S. de ..... del 2019.

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

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

.....  
  
.....

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

	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: COMPONENTE INTRAPERSONAL</b>							
1	Al director(a) de tu I.E. le resulta relativamente fácil expresar sus sentimientos.	✓		✓		✓		
2	Reconoce con facilidad sus emociones.	✓		✓		✓		
3	Le es difícil compartir sus sentimientos más íntimos con los demás.	✓		✓		✓		
4	Le resulta difícil expresar sus sentimientos más íntimos.	✓		✓		✓		
5	Es consciente de cómo se siente.	✓		✓		✓		
6	Cuando el director(a) está enojado(a) con alguien se lo puede decir.	✓		✓		✓		
7	Cuando está en desacuerdo con alguien es capaz de decirselo.	✓		✓		✓		
8	Le resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.	✓		✓		✓		
9	Le resulta fácil decirle a la gente lo que piensa.	✓		✓		✓		
10	La comunidad educativa piensa que al director(a) le falta firmeza.	✓		✓		✓		
11	Se siente seguro de sí mismo en la mayoría de situaciones.	✓		✓		✓		
12	Se tiene mucho respeto.	✓		✓		✓		
13	Se siente feliz con el tipo de persona que es.	✓		✓		✓		
14	Está contento con su cuerpo.	✓		✓		✓		
15	Está contento con la forma cómo se ve.	✓		✓		✓		

16	Valora y da el mejor sentido a su vida.	✓				✓		
17	El director(a) ha logrado muy poco en los últimos años.	✓				✓		
18	Continúa y desarrolla aquellas cosas que le divierten.	✓				✓		
19	El director(a) disfruta de las cosas que le interesan.	✓				✓		
20	Trata de aprovechar al máximo las cosas que le gustan y le divierten	✓				✓		
21	Cuando trabaja con los docentes, el director(a) tiende a confiar más en las ideas de ellos que en las suyas.	✓				✓		
22	Prefiere que otros tomen decisiones por el (ella).	✓				✓		
23	Toma decisiones por sí mismo(a).	✓				✓		
24	Tiene tendencia que los docentes dependan de él (ella).	✓				✓		
25	Le parece que los docentes le necesitan.	✓				✓		
	<b>DIMENSION 2: COMPONENTE INTERPERSONAL</b>	✓				✓		
26	El director(a) es bueno(a) para comprender los sentimientos de las personas.	✓				✓		
27	Sus amigos le confían sus intimidades.	✓				✓		
28	Se detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	✓				✓		
29	Le importa lo que puede sucederle a los demás.	✓				✓		
30	Es sensible a los sentimientos de otras personas.	✓				✓		
31	Comparte sus sentimientos más íntimos con los demás.	✓				✓		
32	Le resulta fácil hacer amigos(as).	✓				✓		
33	Sus amigos le confían sus intimidades.	✓				✓		

34	Mantiene buenas relaciones con los demás.	✓	✓	✓	✓	✓
35	Los demás opinan que el director(a) es una persona sociable	✓	✓	✓	✓	✓
36	Le gusta ayudar a la gente.	✓	✓	✓	✓	✓
37	Se detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	✓	✓	✓	✓	✓
38	Es capaz de respetar a los demás.	✓	✓	✓	✓	✓
39	Considera que es muy importante ser un(a) buen(a) ciudadano(a) que respeta la ley.	✓	✓	✓	✓	✓
40	Le es difícil ver sufrir a la gente.	✓	✓	✓	✓	✓
	<b>DIMENSION 3: COMPONENTE MANEJO DE ESTRÉS</b>	✓	✓	✓	✓	✓
41	El director(a) sabe cómo enfrentar los problemas más desagradables.	✓	✓	✓	✓	✓
42	Puede controlarse en situaciones muy difíciles.	✓	✓	✓	✓	✓
43	Puede manejar situaciones de estrés, sin ponerse demasiado nervioso(a).	✓	✓	✓	✓	✓
44	Sabe cómo mantener la calma en condiciones difíciles.	✓	✓	✓	✓	✓
45	Cree en su capacidad para manejar los problemas más difíciles.	✓	✓	✓	✓	✓
46	Tiene problemas para controlarse cuando se enoja	✓	✓	✓	✓	✓
47	Cuando comienza a hablar le resulta difícil detenerse.	✓	✓	✓	✓	✓
48	La gente le dice que baje el tono de la voz cuando discute.	✓	✓	✓	✓	✓
49	Tiene reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	✓	✓	✓	✓	✓
50	Tiene una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	✓	✓	✓	✓	✓
	<b>DIMENSION 4: COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD</b>	✓	✓	✓	✓	✓



51	Para superar las dificultades que se le presentan, el director(a) actúa paso a paso.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
52	Cuando enfrenta una situación difícil, le gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
53	Le gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo	✓	✓	✓	✓	✓	✓
54	Lo primero que hace cuando tiene un problema es detenerse a pensar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
55	Cuando intenta resolver un problema, analiza todas las posibles soluciones y luego escoge la que considera mejor	✓	✓	✓	✓	✓	✓
56	Trata de ser realista, no le gusta fantasear ni soñar despierto(a).	✓	✓	✓	✓	✓	✓
57	Le es difícil entender cómo se siente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
58	Ha temido experiencias extrañas que no puede explicar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
59	Es consciente de lo que está pasando, aun cuando está enterado.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
60	Es capaz de dejar de fantasear para volver a ponerse en contacto con la realidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
61	Le resulta fácil adaptarse a situaciones nuevas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
62	Puede cambiar sus viejas costumbres.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
63	En general al director(a) le resulta fácil realizar cambios en su vida cotidiana.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
64	Le resulta difícil cambiar sus costumbres.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
65	Si se viera obligado(a) a dejar su casa actual, al director(a) le sería fácil adaptarse nuevamente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

DIMENSIÓN 5: COMPONENTE ÁNIMO GENERAL									
66	El director(a) es una persona bastante alegre y optimista.								✓
67	Está contento(a) con su vida.								✓
68	Es una persona divertida								✓
69	Disfruta las vacaciones y los fines de semana.								✓
70	Le gusta divertirse.								✓
71	Se siente seguro(a) de sí mismo(a) en la mayoría de situaciones.								✓
72	Es optimista en la mayoría de las cosas que hace.								✓
73	Se siente motivado(a) a continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.								✓
74	En general el director(a) tiene una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.								✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Axare Depresce*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Guerra Tomas Parra* ..... DNI .....  
*Doctor en Educaci - M. Sc. D. G. G.*

Grado y especialidad del validador: .....

San Juan de Lurigancho, 4.º de octubre del 2019.

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

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

*D. Guerra*



## ANEXO 8

# CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EDUCATIVO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario de evaluación sobre **Coaching educativo**”

**OBJETIVO:**

Determinar el nivel de coaching educativo.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Coaching educativo

**DIRIGIDO A:**

Docentes de la Red N°8, UGEL 05, SJL.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**


*Paniso López Hugo Ricardo*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

*Doctor*

**VALORACION:**

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI... *43313069* ...

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EDUCATIVO**

	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: Habilidades del Coach</b>							
1	El director(a), demuestra facilidad en la elaboración de los documentos afines a su cargo.	✓		✓		✓		
2	Conoce las normas legales inherentes a su función.	✓		✓		✓		
3	Se mantiene actualizado con los nuevos conocimientos.	✓		✓		✓		
4	Demuestra conocer técnicas para elaborar el PEI.	✓		✓		✓		
5	Tiene la capacidad para realizar una propuesta pedagógica.	✓		✓		✓		
6	Es ágil y rápido en el desarrollo de una reunión con los docentes.	✓		✓		✓		
7	Está siempre de buen humor.	✓		✓		✓		
8	Controla siempre sus emociones.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2: Actitud del coach</b>							
9	El director(a) aprecia los logros de los docentes con palabras de elogio.	✓		✓		✓		
10	Interpreta de forma adecuada la información que recibe.	✓		✓		✓		
11	Presta atención cuando dialoga con los docentes	✓		✓		✓		
12	Le facilita el dialogo, con palabras como: cuénteme, dígame, siga, etc.	✓		✓		✓		
13	Ante una circunstancia, el director(a) se pone en lugar de otra persona para entenderlo mejor.	✓		✓		✓		
14	Se pone en lugar de otro, pero no se deja llevar por las emociones de esa persona.	✓		✓		✓		

15	No sólo entiende lo que siente el docente, sino también lo que significa su mensaje.	✓			✓		✓		
16	Deduce con rapidez lo que quiere decirle.	✓			✓		✓		
17	Da su propia opinión incluso delante de interlocutores hostiles.	✓			✓		✓		
	<b>DIMENSION 3: Herramientas del coach</b>								
18	Mantiene una distancia adecuada con su interlocutor.	✓			✓		✓		
19	Para dialogar con usted, el director (a) busca un lugar sin ruidos e interferencias.	✓			✓		✓		
20	Dialoga frente a frente con usted, evitando a interlocutores.	✓			✓		✓		
21	Resuelve sus dudas, con palabras claras y comprensivas.	✓			✓		✓		
22	Fomenta la capacitación constante en sus docentes en la misma Institución Educativa.	✓			✓		✓		
23	Realiza la socialización de conocimientos con los docentes.	✓			✓		✓		
24	Permite que los docentes, se organicen con autonomía y responsabilidad.	✓			✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: ..... *Naray Araibar* ..... Tesis ..... DNI ..... *10122038* .....

Grado y especialidad del validador: ..... *Doctor - Metodología* .....

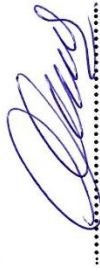
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión especificada del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.

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

**San Juan de Lurigancho, 10 de octubre del 2019.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EDUCATIVO**

		DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		<b>DIMENSION 1: Habilidades del Coach</b>							
1		El director(a), demuestra facilidad en la elaboración de los documentos afines a su cargo.	✓		✓		✓		
2		Conoce las normas legales inherentes a su función.	✓		✓		✓		
3		Se mantiene actualizado con los nuevos conocimientos.	✓		✓		✓		
4		Demuestra conocer técnicas para elaborar el PEI.	✓		✓		✓		
5		Tiene la capacidad para realizar una propuesta pedagógica.	✓		✓		✓		
6		Es ágil y rápido en el desarrollo de una reunión con los docentes.	✓		✓		✓		
7		Está siempre de buen humor.	✓		✓		✓		
8		Controla siempre sus emociones.	✓		✓		✓		
		<b>DIMENSION 2: Actitud del coach</b>							
9		El director(a) aprecia los logros de los docentes con palabras de elogio.	✓		✓		✓		
10		Interpreta de forma adecuada la información que recibe.	✓		✓		✓		
11		Presta atención cuando dialoga con los docentes	✓		✓		✓		
12		Le facilita el dialogo, con palabras como: cuénteme, dígame, siga, etc.	✓		✓		✓		
13		Ante una circunstancia, el director(a) se pone en lugar de otra persona para entenderlo mejor.	✓		✓		✓		
14		Se pone en lugar de otro, pero no se deja llevar por las emociones de esa persona.	✓		✓		✓		



15	No sólo entiende lo que siente el docente, sino también lo que significa su mensaje.	✓		✓			✓		
16	Deduca con rapidez lo que quiere decirle.	✓		✓			✓		
17	Da su propia opinión incluso delante de interlocutores hostiles.	✓		✓			✓		
	<b>DIMENSION 3: Herramientas del coach</b>								
18	Mantiene una distancia adecuada con su interlocutor.	✓		✓			✓		
19	Para dialogar con usted, el director (a) busca un lugar sin ruidos e interferencias.	✓		✓			✓		
20	Dialoga frente a frente con usted, evitando a interlocutores.	✓		✓			✓		
21	Resuelve sus dudas, con palabras claras y comprensivas.	✓		✓			✓		
22	Fomenta la capacitación constante en sus docentes en la misma Institución Educativa.	✓		✓			✓		
23	Realiza la socialización de conocimientos con los docentes.	✓		✓			✓		
24	Permite que los docentes, se organicen con autonomía y responsabilidad.	✓		✓			✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

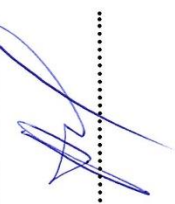
Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: ..... *DEANNO LOPEZ HELOD RICARDO* ..... DNI ..... *43313069* .....  
Grado y especialidad del validador: ..... *Dr. Meteorología* .....

San Juan de Lurigancho, 10 de octubre de ..... del 2019.

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

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EDUCATIVO**

		DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		<b>DIMENSION 1: Habilidades del Coach</b>							
1		El director(a), demuestra facilidad en la elaboración de los documentos afines a su cargo.	✓		✓		✓		
2		Conoce las normas legales inherentes a su función.	✓		✓		✓		
3		Se mantiene actualizado con los nuevos conocimientos.	✓		✓		✓		
4		Demuestra conocer técnicas para elaborar el PEI.	✓		✓		✓		
5		Tiene la capacidad para realizar una propuesta pedagógica.	✓		✓		✓		
6		Es ágil y rápido en el desarrollo de una reunión con los docentes.	✓		✓		✓		
7		Está siempre de buen humor.	✓		✓		✓		
8		Controla siempre sus emociones.	✓		✓		✓		
		<b>DIMENSION 2: Actitud del coach</b>							
9		El director(a) aprecia los logros de los docentes con palabras de elogio.	✓		✓		✓		
10		Interpreta de forma adecuada la información que recibe.	✓		✓		✓		
11		Presta atención cuando dialoga con los docentes	✓		✓		✓		
12		Le facilita el dialogo, con palabras como: cuénteme, dígame, siga, etc.	✓		✓		✓		
13		Ante una circunstancia, el director(a) se pone en lugar de otra persona para entenderlo mejor.	✓		✓		✓		
14		Se pone en lugar de otro, pero no se deja llevar por las emociones de esa persona.	✓		✓		✓		



15	No sólo entiende lo que siente el docente, sino también lo que significa su mensaje.	✓		✓		✓	
16	Deduca con rapidez lo que quiere decirle.	✓		✓		✓	
17	Da su propia opinión incluso delante de interlocutores hostiles.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 3: Herramientas del coach</b>						
18	Mantiene una distancia adecuada con su interlocutor.	✓		✓		✓	
19	Para dialogar con usted, el director (a) busca un lugar sin ruidos e interferencias.	✓		✓		✓	
20	Dialoga frente a frente con usted, evitando a interlocutores.	✓		✓		✓	
21	Resuelve sus dudas, con palabras claras y comprensivas.	✓		✓		✓	
22	Fomenta la capacitación constante en sus docentes en la misma Institución Educativa.	✓		✓		✓	
23	Realiza la socialización de conocimientos con los docentes.	✓		✓		✓	
24	Permite que los docentes, se organicen con autonomía y responsabilidad.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: ..... *Gueira Zomes Ramel* ..... DNI ..... *36483692* .....  
Grado y especialidad del validador: ..... *Doctor en educación - Metodología* .....

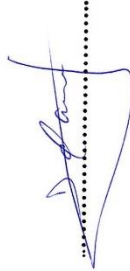
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión especificada del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.

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

San Juan de Lurigancho, *10* de *octubre* ..... del 2019.



## ANEXO 9

# CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario de evaluación sobre **Gestión Directiva**”

**OBJETIVO:**

Determinar el nivel de **Gestión Directiva**.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Gestión Directiva

**DIRIGIDO A:**

Docentes de la Red N°8, UGEL 05, SJL.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

*PRADO LÓPEZ HUVO RICARDO*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

*Docente*

**VALORACION:**

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....*43313069*.....

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL GESTIÓN DIRECTIVA**

	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN</b>							
	<b>PLANIFICAR</b>							
1	El Director(a) realiza el diagnóstico preciso de las necesidades de su institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	Participa en la elaboración de los documentos de gestión administrativa.	✓		✓		✓		
3	Contribuye a la elaboración de los documentos gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
4	Promueve acciones para la mejora del mantenimiento de la I.E.	✓		✓		✓		
	<b>ORGANIZAR</b>							
5	Elabora estrategias de participación de la comunidad educativa en la realización de los documentos de gestión administrativo de la Institución.	✓		✓		✓		
6	Desarrolla estrategias de participación de la comunidad educativa en la realización de los documentos de gestión pedagógica de la Institución.	✓		✓		✓		
7	Participa de capacitaciones de actualización pedagógica.	✓		✓		✓		
8	Organiza con el personal docente y administrativo las comisiones para la realización de actividades de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
9	Realiza círculos de interaprendizaje para el fortalecimiento de la formación continua de sus docentes.	✓		✓		✓		
10	Elabora estrategias para la mejora del mantenimiento de su institución.	✓		✓		✓		
	<b>DIRIGIR</b>							

11	El director(a) participa la comunidad escolar en la elaboración de los documentos de gestión administrativa.	✓	✓	✓	✓	✓		
12	Invita a los docentes en la elaboración de los documentos de gestión pedagógica.	✓	✓	✓	✓	✓		
13	Promueve al personal docente la realización de sus planificaciones en forma colegiada.	✓	✓	✓	✓	✓		
14	Realiza el monitoreo y asesoría de acuerdo a la planificación.	✓	✓	✓	✓	✓		
15	Motiva al personal docente y administrativo en el cumplimiento de las comisiones para la realización de actividades de la Institución Educativa	✓	✓	✓	✓	✓		
16	Realiza las gestiones necesarias para mejorar el mantenimiento de su institución.	✓	✓	✓	✓	✓		
17	Realiza las gestiones con aliados estratégicos para la mejora de su Institución.	✓	✓	✓	✓	✓		
	CONTROLAR							
18	El Director(a) verifica que se cumplan la funcionalidad de los documentos de gestión administrativa.	✓	✓	✓	✓	✓		
19	Comprueba el cumplimiento de las comisiones del personal docente y administrativo en la realización de actividades de la Institución Educativa	✓	✓	✓	✓	✓		
20	Confirma que el personal de la Institución Educativa cumpla con sus funciones correspondientes.	✓	✓	✓	✓	✓		
21	Comprueba que se cumplan el monitoreo y asesoría de acuerdo a la planificación.	✓	✓	✓	✓	✓		



22	Verifica que se cumplan las gestiones necesarias para mejorar mantenimiento de su institución.	✓		✓		✓			
23	Confirma que se cumplan las gestiones con aliados estratégicos para la mejora de su Institución	✓		✓		✓			
	<b>DIMENSIÓN 2: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>								
24	El Director(a) realiza de manera horizontal la toma de decisiones en la Institución Educativa.	✓		✓		✓			
25	Se asegura de que la comunidad educativa trabaje de acuerdo a las metas propuestas en la Institución.	✓		✓		✓			
26	Verifica que el personal docente, auxiliar y administrativo cumpla con sus funciones.	✓		✓		✓			
27	Promueve el cumplimiento de las normas de la Institución Educativa.	✓		✓		✓			
	<b>MOTIVACION</b>	✓		✓		✓			
28	Motiva a la comunidad escolar en la elaboración de los acuerdos Institucionales.	✓		✓		✓			
29	Impulsa a la comunidad escolar en el cumplimiento de los acuerdos Institucionales.	✓		✓		✓			
30	La gestión directiva realiza estímulos a la comunidad escolar.	✓		✓		✓			
	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	✓		✓		✓			
31	El Director(a) se asegura que la comunidad educativa cumpla con las prácticas de las buenas relaciones humanas en la Institución Educativa.	✓		✓		✓			
32	Verifica que la comunidad educativa cumpla con la comunicación armoniosa.	✓		✓		✓			

33	Se asegura que la comunidad educativa participe de actividades de integración para generar un buen clima escolar.	✓	✓	✓	✓
----	---	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Narany Arambur, Teresa DNI 10122037

Grado y especialidad del validador: Doctor

San Juan de Lurigancho, 10 de octubre del 2019.

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



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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL GESTIÓN DIRECTIVA**

	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN</b>							
	<b>PLANIFICAR</b>							
1	El Director(a) realiza el diagnóstico preciso de las necesidades de su institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	Participa en la elaboración de los documentos de gestión administrativa.	✓		✓		✓		
3	Contribuye a la elaboración de los documentos gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
4	Promueve acciones para la mejora del mantenimiento de la I.E.	✓		✓		✓		
	<b>ORGANIZAR</b>							
5	Elabora estrategias de participación de la comunidad educativa en la realización de los documentos de gestión administrativo de la Institución.	✓		✓		✓		
6	Desarrolla estrategias de participación de la comunidad educativa en la realización de los documentos de gestión pedagógica de la Institución.	✓		✓		✓		
7	Participa de capacitaciones de actualización pedagógica.	✓		✓		✓		
8	Organiza con el personal docente y administrativo las comisiones para la realización de actividades de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
9	Realiza círculos de interaprendizaje para el fortalecimiento de la formación continua de sus docentes.	✓		✓		✓		
10	Elabora estrategias para la mejora del mantenimiento de su institución.	✓		✓		✓		
	<b>DIRIGIR</b>							



11	El director(a) participa la comunidad escolar en la elaboración de los documentos gestión administrativa.	✓	✓	✓	✓	✓	
12	Invita a los docentes en la elaboración de los documentos de gestión pedagógica.	✓	✓	✓	✓	✓	
13	Promueve al personal docente la realización de sus planificaciones en forma colegiada.	✓	✓	✓	✓	✓	
14	Realiza el monitoreo y asesoría de acuerdo a la planificación.	✓	✓	✓	✓	✓	
15	Motiva al personal docente y administrativo en el cumplimiento de las comisiones para la realización de actividades de la Institución Educativa	✓	✓	✓	✓	✓	
16	Realiza las gestiones necesarias para mejorar el mantenimiento de su institución.	✓	✓	✓	✓	✓	
17	Realiza las gestiones con aliados estratégicos para la mejora de su Institución.	✓	✓	✓	✓	✓	
	CONTROLAR	✓	✓	✓	✓	✓	
18	El Director(a) verifica que se cumplan la funcionalidad de los documentos de gestión administrativa.	✓	✓	✓	✓	✓	
19	Comprueba el cumplimiento de las comisiones del personal docente y administrativo en la realización de actividades de la Institución Educativa	✓	✓	✓	✓	✓	
20	Confirma que el personal de la Institución Educativa cumpla con sus funciones correspondientes.	✓	✓	✓	✓	✓	
21	Comprueba que se cumplan el monitoreo y asesoría de acuerdo a la planificación.	✓	✓	✓	✓	✓	

22	Verifica que se cumplan las gestiones necesarias para mejorar mantenimiento de su institución.	✓		✓		✓		
23	Confirma que se cumplan las gestiones con aliados estratégicos para la mejora de su Institución	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>							
24	El Director(a) realiza de manera horizontal la toma de decisiones en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
25	Se asegura de que la comunidad educativa trabajen de acuerdo a las metas propuestas en la Institución.	✓		✓		✓		
26	Verifica que el personal docente, auxiliar y administrativo cumpla con sus funciones.	✓		✓		✓		
27	Promueve el cumplimiento de las normas de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	<b>MOTIVACION</b>							
28	Motiva a la comunidad escolar en la elaboración de los acuerdos Institucionales.	✓		✓		✓		
29	Impulsa a la comunidad escolar en el cumplimiento de los acuerdos Institucionales.	✓		✓		✓		
30	La gestión directiva realiza estímulos a la comunidad escolar.	✓		✓		✓		
	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>							
31	El Director(a) se asegura que la comunidad educativa cumpla con las prácticas de las buenas relaciones humanas en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
32	Verifica que la comunidad educativa cumpla con la comunicación armoniosa.	✓		✓		✓		

33	Se asegura que la comunidad educativa participe de actividades de integración para generar un buen clima escolar.	✓	✓	✓	✓
----	---	---	---	---	---


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Primo López-Herrero Ricardo DNI 43313069

Grado y especialidad del validador: Docta Pedagogía

San Juan de Lurigancho, P. de 10 de octubre del 2019.



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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL GESTIÓN DIRECTIVA**

DIMENSIONES / Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN</b>								
<b>PLANIFICAR</b>								
1	El Director(a) realiza el diagnóstico preciso de las necesidades de su institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	Participa en la elaboración de los documentos de gestión administrativa.	✓		✓		✓		
3	Contribuye a la elaboración de los documentos gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
4	Promueve acciones para la mejora del mantenimiento de la I.E.	✓		✓		✓		
<b>ORGANIZAR</b>								
5	Elabora estrategias de participación de la comunidad educativa en la realización de los documentos de gestión administrativo de la Institución.	✓		✓		✓		
6	Desarrolla estrategias de participación de la comunidad educativa en la realización de los documentos de gestión pedagógica de la Institución.	✓		✓		✓		
7	Participa de capacitaciones de actualización pedagógica.	✓		✓		✓		
8	Organiza con el personal docente y administrativo las comisiones para la realización de actividades de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
9	Realiza círculos de interaprendizaje para el fortalecimiento de la formación continua de sus docentes.	✓		✓		✓		
10	Elabora estrategias para la mejora del mantenimiento de su institución.	✓		✓		✓		
<b>DIRIGIR</b>								



11	El director(a) participa la comunidad escolar en la elaboración de los documentos gestión administrativa.	✓		✓		✓		✓		
12	Invita a los docentes en la elaboración de los documentos de gestión pedagógica.	✓		✓		✓		✓		
13	Promueve al personal docente la realización de sus planificaciones en forma colegiada.	✓		✓		✓		✓		
14	Realiza el monitoreo y asesoría de acuerdo a la planificación.	✓		✓		✓		✓		
15	Motiva al personal docente y administrativo en el cumplimiento de las comisiones para la realización de actividades de la Institución Educativa	✓		✓		✓		✓		
16	Realiza las gestiones necesarias para mejorar el mantenimiento de su institución.	✓		✓		✓		✓		
17	Realiza las gestiones con aliados estratégicos para la mejora de su Institución. CONTROLAR	✓		✓		✓		✓		
18	El Director(a) verifica que se cumplan la funcionalidad de los documentos de gestión administrativa.	✓		✓		✓		✓		
19	Comprueba el cumplimiento de las comisiones del personal docente y administrativo en la realización de actividades de la Institución Educativa	✓		✓		✓		✓		
20	Confirma que el personal de la Institución Educativa cumpla con sus funciones correspondientes.	✓		✓		✓		✓		
21	Comprueba que se cumplan el monitoreo y asesoría de acuerdo a la planificación.	✓		✓		✓		✓		

22	Verifica que se cumplan las gestiones necesarias para mejorar mantenimiento de su institución.	✓		✓		✓			
23	Confirma que se cumplan las gestiones con aliados estratégicos para la mejora de su Institución	✓		✓		✓			
	<b>DIMENSIÓN 2: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>								
24	El Director(a) realiza de manera horizontal la toma de decisiones en la Institución Educativa.	✓		✓		✓			
25	Se asegura de que la comunidad educativa trabajen de acuerdo a las metas propuestas en la Institución.	✓		✓		✓			
26	Verifica que el personal docente, auxiliar y administrativo cumpla con sus funciones.	✓		✓		✓			
27	Promueve el cumplimiento de las normas de la Institución Educativa.	✓		✓		✓			
	<b>MOTIVACION</b>								
28	Motiva a la comunidad escolar en la elaboración de los acuerdos Institucionales.	✓		✓		✓			
29	Impulsa a la comunidad escolar en el cumplimiento de los acuerdos Institucionales.	✓		✓		✓			
30	La gestión directiva realiza estímulos a la comunidad escolar.	✓		✓		✓			
	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>								
31	El Director(a) se asegura que la comunidad educativa cumpla con las prácticas de las buenas relaciones humanas en la Institución Educativa.	✓		✓		✓			
32	Verifica que la comunidad educativa cumpla con la comunicación armoniosa.	✓		✓		✓			

33	Se asegura que la comunidad educativa participe de actividades de integración para generar un buen clima escolar.	✓	✓	✓	✓
----	---	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  | No aplicable  |

Apellidos y nombres del juez validador: *Caren Torres Daint Romo* DNI *36483692*

Grado y especialidad del validador: *Docente (Educación - Primaria)*

San Juan de Lurigancho, 10 de octubre del 2019.

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

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

*[Firma]*

**ANEXO N°10**  
**CARTA DE PRESENTACIÓN**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

*Escuela de Posgrado*

“Año de la universalización de la salud”

Lima, 20 DE ENERO DEL 2020

Carta P.00050 – 2020 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**

Tito Sulca Eufemia  
Directora.  
Institución educativa 159 10 de octubre.

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **MEZA CARBAJAL HIROSHI KENYI**.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MEZA CARBAJAL HIROSHI KENYI**, identificado(a) con DNI N.º 40506435 y código de matrícula N° 6000134162; estudiante del Programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COACHING EDUCATIVO EN LA GESTIÓN DIRECTIVA I.E DE LA RED N° 8 UGEL 05,SJL-2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



## CONSTANCIA

El que suscribe, Director de la Institución Educativa N° 159 10 DE OCTUBRE del distrito de San Juan de Lurigancho, perteneciente a la RED N°8 DE LA Unidad de Gestión Educativa Local N° 05.

### **HACE CONSTAR:**

Que, el Sr. HIROSHI KENYI MEZA CARBAJAL, con DNI. N° 40506435, estudiante de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad César Vallejo, *quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis).*

Realizó la aplicación de la encuesta sobre “Inteligencia emocional y Coaching educativo en la Gestión directiva” al personal docente de Educación Primaria de esta institución, brindándole así el permiso y las facilidades necesarias.

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

San Juan de Lurigancho, 5 de diciembre del 2019.

  
  
Mg. Eufemia Tito Sulca  
DIRECTORA  
Director



"Año de la universalización de la salud"

Lima, 20 DE ENERO DEL 2020

Carta P.00047 – 2020 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**

Rosales Palomino Yony

Director.

Institución educativa 10 de marzo.

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **MEZA CARBAJAL HIROSHI KENYI**.



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MEZA CARBAJAL HIROSHI KENYI**, identificado(a) con DNI N.º 40506435 y código de matrícula N.º 6000134162; estudiante del Programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COACHING EDUCATIVO EN LA GESTIÓN DIRECTIVA I.E DE LA RED N.º 8 UGEL 05, SJL-2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LÍMA – CAMPUS LIMA ESTE

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

## CONSTANCIA

El que suscribe, Director de la Institución Educativa 10 DE MARZO del distrito de San Juan de Lurigancho, perteneciente a la RED N°8 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05.

### **HACE CONSTAR;**

Que, el Sr. HIROSHI KENYI MEZA CARBAJAL, con DNL N° 40506435, estudiante de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad César Vallejo, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (tesis).

Realizó la aplicación de la encuesta sobre “Inteligencia emocional y Coaching educativo en la Gestión directiva” al personal docente de Educación Primaria de esta institución, brindándole así el permiso y las facilidades necesarias.

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

San Juan de Lurigancho, 20 de enero del 2020.

  
  
Lic. Yenny Rosales Pulgarina  
DIRECTOR  
I.E. 10 DE MARZO  
Director



“Año de la universalización de la salud”

Lima, 20 DE ENERO DEL 2020

Carta P.00049 – 2020 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**

Gilberto Llaja Maslucan

Director.

Institución educativa 152 José Carlos Mariategui.

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **MEZA CARBAJAL HIROSHI KENYI**.


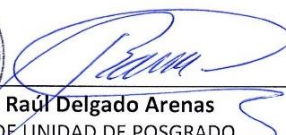
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MEZA CARBAJAL HIROSHI KENYI**, identificado(a) con DNI N.º 40506435 y código de matrícula N.º 6000134162; estudiante del Programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COACHING EDUCATIVO EN LA GESTIÓN DIRECTIVA I.E DE LA RED N.º 8 UGEL 05;SIL-2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

## CONSTANCIA

El que suscribe, Director de la Institución Educativa N° 152 José Carlos Mariátegui del distrito de San Juan de Lurigancho, perteneciente a la RED N°8 DE LA Unidad de Gestión Educativa Local N° 05.

### HACE CONSTAR:

Que, el Sr. HIROSHI KENYI MEZA CARBAJAL, con DNI. N° 40506435, estudiante de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad César Vallejo, *quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis).*

Realizó la aplicación de la encuesta sobre “Inteligencia emocional y Coaching educativo en la Gestión directiva” al personal docente de Educación Primaria de esta institución, brindándole así el permiso y las facilidades necesarias.

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

San Juan de Lurigancho, 5 de diciembre del 2019.

  
Director



“Año de la universalización de la salud”

Lima, 20 DE ENERO DEL 2020

Carta P.00048 – 2020 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**

Ruiz Patiño Pedro Enrique.

Director.

Institución educativa 146 Su Santidad Juan Pablo II.

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **MEZA CARBAJAL HIROSHI KENYI**.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MEZA CARBAJAL HIROSHI KENYI**, identificado(a) con DNI N.º 40506435 y código de matrícula N° 6000134162; estudiante del Programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COACHING EDUCATIVO EN LA GESTIÓN DIRECTIVA I.E DE LA RED N° 8 UGEL 05, SJL-2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



## CONSTANCIA

El que suscribe, Director de la Institución Educativa N° 146 Su Santidad Juan Pablo II del distrito de San Juan de Lurigancho, perteneciente a la RED N°8 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05.

### **HACE CONSTAR;**

Que, el Sr. HIROSHI KENYI MEZA CARBAJAL, con DNL N° 40506435, estudiante de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad César Vallejo, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (tesis).

Realizó la aplicación de la encuesta sobre “Inteligencia emocional y Coaching educativo en la Gestión directiva” al personal docente de Educación Primaria de esta institución, brindándole así el permiso y las facilidades necesarias.

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

San Juan de Lurigancho, 20 de enero del 2020.



  
Lic. Elicé Aranzamendi  
DIRECTOR

**ANEXO 11**  
**ARTICULO CIENTÍFICO**

**1. TITULO**

Inteligencia Emocional y Coaching Educativo en la Gestión Directiva I.E.  
de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019

**2. AUTOR**

Mg. Hiroshi Kenyi Meza Carbajal

hiroshimeza@gmail.com

Estudiante

**3. RESUMEN**

La presente investigación se planteó con el propósito de establecer cómo influye la inteligencia emocional y el coaching educativo en la gestión directiva de instituciones educativas de la RED 8, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho. El abordaje metodológico empleado en esta investigación se ha basado en el enfoque cuantitativo de diseño observacional no experimental y de tipo transversal, y de nivel correlacional causal. La población de estudio estuvo compuesta por 122 docentes de las instituciones educativas de la RED 8, UGEL 05 de SJL y la muestra también se compuso de 122 trabajadores, a quienes se les aplicó tres instrumentos para evaluar la inteligencia emocional, el coaching educativo y la gestión directiva del director. Los instrumentos presentaron una muy alta valoración del coeficiente Alfa de Cronbach.

Por lo que respecta a los resultados de esta investigación, se halló un  $p$  valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ) y un  $R^2$  de Nagelkerke igual a 0,279; que explica que un 27,9% puede sustentar la probabilidad de dependencia de al menos una de las variables independientes (inteligencia emocional y coaching educativo) en la gestión directiva.

**PALABRAS CLAVE:**

Inteligencia emocional, coaching educativo, gestión directiva.



#### **4. ABSTRACT**

The present investigation was raised with the purpose of establishing how emotional intelligence and educational coaching influence the management of educational institutions of the RED 8, UGEL 05 of San Juan de Lurigancho. The methodological approach used in this research has been based on the quantitative approach of non-experimental and transversal type observational design, and of causal correlational level. The study population was composed of 122 teachers from the educational institutions of RED 8, UGEL 05 of SJL and the sample was also composed of 122 workers, to whom three instruments were applied to assess emotional intelligence, educational coaching and managerial management of the director. The instruments presented a very high valuation of Cronbach's alpha coefficient.

With regard to the results of this investigation, a  $p$  value = 0.000 ( $p < 0.05$ ) and a Nagelkerke  $R^2$  equal to 0.279 were found; which explains that 27.9% can support the probability of dependence on at least one of the independent variables (emotional intelligence and educational coaching) in management.

#### **KEYWORDS:**

Emotional intelligence, educational coaching, management.

#### **5. RESUMO**

A presente investigação foi levantada com o objetivo de estabelecer como a inteligência emocional e o treinamento educacional influenciam a gestão das instituições educacionais do RED 8, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho. A abordagem metodológica utilizada nesta pesquisa foi baseada na abordagem quantitativa do desenho observacional do tipo não experimental e transversal e no nível correlacional causal. A população do estudo foi composta por 122 professores das instituições de ensino da RED 8, UGEL 05 da SJL e a amostra também foi composta por 122 trabalhadores, aos quais foram aplicados três instrumentos para avaliar a inteligência emocional, treinamento educacional e gestão gerencial do diretor. Os instrumentos apresentaram uma valoração muito alta do coeficiente alfa de Cronbach.

Em relação aos resultados desta investigação, foram encontrados um valor de  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) e um Nagelkerke  $R^2$  igual a 0,279; o que explica que 27,9% podem suportar a

probabilidade de dependência de pelo menos uma das variáveis independentes (inteligência emocional e treinamento educacional) na administração.

#### **PALAVRAS CHAVE:**

Inteligência emocional, treinamento educacional, gestão.

### **6. INTRODUCCION**

La educación es un proceso social responsable de la educación integral del hombre en su recorrido y formación, donde pueda transformarse de forma constante y contribuir a cambiar su entorno. Esto requiere que los sistemas de educación confronten efectivamente las prácticas educativas e influir en dilemas de la sociedad como multiculturalismo, tecnología, convivencia, cambio climático y sobrevivencia del hombre. Es en este importante contexto de madurar en materia educativa que se considera en la presente investigación revisar el objetivo del coaching educativo, como un aporte creciente orientado hacia generar una mejor convivencia, el cual propicia un modelo cooperativo basado en el proceso de aprender a aprender y también transformacional, sin embargo otra de sus áreas de interés es la de mediar entre conflictos que pudieran suceder entre los integrantes de la comunidad educativa y de esta manera se pueda obtener lo mejor de cada uno de ellos y puedan alcanzar sus objetivos.

El coaching ha alcanzado vastos espacios en varios campos de la ciencia, especialmente en administración y marketing. Se repite en estas dos áreas porque el liderazgo y la creatividad son fundamentales para los negocios, como dijo Henry Ford: "El secreto de mi éxito es pagar como si estuviera perdido y vender como si estuviera en bancarrota". La creatividad requiere educación con entrenamiento educativo en universidades e institutos que sean superiores a lo que todo maestro debería saber para tomarlo como una técnica de aprendizaje.

### **7. METODOLOGIA**

El abordaje metodológico usado en esta investigación se basa en el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo transversal y de nivel correlacional causal. El propósito de una investigación explicativa es establecer la dependencia de variables o cómo influyen las variables independientes en la variable dependiente. Según Alfaro (2012) las investigaciones explicativas buscan explicar la relación de causalidad. De igual modo, Hernández Sampieri,

R. et al. (2014) han señalado que la dependencia de variables se explica a partir de haberse planteado antes la relación o correlación de las mismas variables. Por otro lado, el diseño no experimental significa que el investigador no podrá hacer alguna modificación en las variables de estudio, sino solo se limitará a la observación. En cuanto a las técnicas e instrumentos de investigación, se usaron la encuesta y los cuestionarios respectivamente.

## 8. RESULTADOS

En cuanto a los resultados que se han reportado de la investigación, se han encontrado que el p valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ) con lo cual se aceptó la hipótesis alterna, también se estableció en R2 de Nagelkerke igual a 0,279 con lo que se ha explicado que las variables inteligencia emocional influyen en la gestión directiva.

En la siguiente tabla, se muestra los resultados que se obtuvieron.

*Tabla 1*

*Análisis de regresión entre el coaching educativo y la inteligencia emocional en la gestión directiva*

Modelo	Logaritmo de la verisimilitud 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intercepción	62,367			
Final	31,516	30,850	2	0,000

Función de enlace: Logit.

## 9. DISCUSION

A partir de las evidencias encontrados en esta investigación, se ha aceptado la hipótesis alterna general en el que se planteó la existencia de la influencia de dos variables independientes (coaching educativo e inteligencia emocional) en la variable dependiente (gestión administrativa) según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de la Red 8, UGEL 05 de S.J.L. Para la comprobación de esta hipótesis mediante la prueba de Chi cuadrado se ha obtenido un p valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ) que implicó la consideración de dependencia entre las variables de estudio, por otro lado, el valor R2 de Nagelkerke en su

equivalente porcentual pone de manifiesto la predictibilidad de las variables independientes sobre la variable dependiente en un 27,9%.

## 10. CONCLUSIONES

**Primera:** Se ha comprobado la hipótesis general al haberse obtenido un p valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ) y un R2 de Nagelkerke igual a 27,9%; por lo que se ha establecido que existe influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la gestión directiva de los directivos según los docentes de las I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL, 2019

**Segunda:** Se ha comprobado la hipótesis específica 1 al haberse obtenido un p valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ) y un R2 de Nagelkerke igual a 27,7%; por lo que se ha establecido que existe influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la gestión de los directivos según los docentes de las I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL, 2019

**Tercera:** Se ha comprobado la hipótesis específica 2 al haberse obtenido un p valor = 0,000 ( $p < 0,05$ ) y un R2 de Nagelkerke igual a 32,6%; por lo que se ha establecido que existe influencia de la inteligencia emocional y el coaching educativo en la cultura organizativa de los directivos según los docentes de las I.E. de la RED 8, UGEL 05, SJL, 2019

## 11. REFERENCIAS

Alfaro, C. (2012). Metodología de investigación científica aplicado a la ingeniería.

Instituto de investigación de la facultad de ingeniería eléctrica y electrónica.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., Méndez Valencia, S.,

& Mendoza Torres, C. (2014). Metodología de la investigación (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw-

Hill Education.

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

Yo, Hiroshi Kenyi Meza Carbajal, egresado del Programa de Doctorado en gestión pública y gobernabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 40506435, con el artículo titulado: “Inteligencia Emocional y Coaching Educativo en la Gestión Directiva I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 18 de enero del 2020



.....  
Hiroshi Kenyi Meza Carbajal

DNI N° 40506435

Yo, Hugo Ricardo Prado Lopez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Sede Lima Este, revisor de la tesis titulada "Inteligencia Emocional y Coaching Educativo en la Gestión Directiva I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019", del estudiante Hiroshi Kenyi Meza Carbajal, constató que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

San Juan de Lurigancho, 11 de enero del 2020



Firma

Dr. Hugo Ricardo Prado Lopez

DNI: 43313069

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Inteligencia Emocional y Coaching Educativo en la Gestión Directiva I.E. de la RFD N° 8, UGEL 05, SJH -2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mg. Hiroshi Kenji Meza Carabajal  
ORCID - ID 0009 0502 5963 1 05

ASESOR:

Dr. Hugo Ricardo Prado López  
ORCID - ID 0009 0003 40 01 15 1 7

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Reforma y modernización del estado

LIMA - PERÚ  
2020

  
Hugo R. Prado López  
Dr. Ciencias de la Educación  
Mg. Adiz Zavala  
Abogado reg. 98307

**Resumen de coincidencias**

**20 %**

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	12 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	ucayalilenoticia.blog... Fuente de Internet	<1 %
4	uvadoc.uva.es Fuente de Internet	<1 %
5	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	contratodocentes.bl... Fuente de Internet	<1 %



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 10-06-2019  
Página : 1 de 1

Yo **HIROSHI KENYI MEZA CARBAJAL**, identificado con DNI No 40506435, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, **autorizo (x)**, No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Inteligencia Emocional y Coaching Educativo en la Gestión Directiva I.E. de la RED N°8, UGEL 05, SJL-2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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

\_\_\_\_\_

FIRMA

DNI: 40506435

FECHA: 18 de Enero del 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**MEZA CARBAJAL HIROSHI KENYI**

INFORME TÍTULADO:

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COACHING EDUCATIVO EN LA GESTIÓN DIRECTIVA I.E. DE LA RED N°8, UGEL 05, SJL-2019**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

---

SUSTENTADO EN FECHA: 18 DE ENERO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: 15



*M. Ángel Pérez Pérez*

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN