



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución  
educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.**

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

**Br. Eynner Maicol Garabito Villanueva**  
([orcid.org/0000-0002-3968-2497](https://orcid.org/0000-0002-3968-2497))

**ASESORA:**

**Dra. Edith Gissela Rivera Arellano**  
([orcid.org/0000-0002-3712-5363](https://orcid.org/0000-0002-3712-5363))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión y calidad educativa**

**LIMA – PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

A mi novia Gleysir Alania García, por su comprensión, motivación y amor para terminar esta investigación, asimismo a mi madre Irma Villanueva Baldeón quien siempre me enseñó a luchar por todo lo que quiero en esta vida y a mi padre quien, desde el cielo, guía mis pasos.

### **Agradecimiento**

A Dios por guiarme y darme fuerza y valentía para seguir adelante. A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de realizar los estudios de postgrado y a todas las personas que colaboraron con sus aportes y consejos de manera incondicional, a mi asesora Dra. Rivera Arellano, Edith Gissela. Agradecer especialmente a mi novia Gleysir Alania García que siempre me apoya y a mi madre Irma Villanueva Baldeón por su valentía, cariño y ayuda incondicional.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Eyner Maicol Garabito Villanueva, cuyo título es: "Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho - 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el califcativo de: 14 catorce.

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de enero de 2020



.....  
 Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

PRESIDENTE



.....  
 Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

SECRETARIO



.....

Dra. Edith Gissela Rivera Arellano

VOCAL

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación


### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Eyner Maicol Garabito Villanueva, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°10229652. Con la tesis titulada: Inteligencia emocional y habilidades directiva en los docentes de la institución educativa privada Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019, declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la presencia 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), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 18 de enero de 2020.

  
Br. Eyner Maicol Garabito Villanueva

DNI N° 43462930

## **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 habilidades directiva en los docentes de la institución educativa privada Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; a fin de optar el grado de: Maestro en Educación con mención en Educación.

La finalidad de la presente investigación fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y habilidades directiva en los docentes de la institución educativa privada Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019. Se buscó demostrar la relevancia de la inteligencia emocional en la adquisición de las habilidades directivas, sustentado bajo antecedentes, fundamentos teóricos y metodológicos, con la finalidad de elaborar programas de capacitaciones o talleres vivenciales en temas relacionados a la inteligencia emocional con el propósito de mejorar su práctica educativa por medio del desarrollo de las habilidades directivas cuyos beneficiarios serán los educandos de la misma institución.

Este estudio se compone de seis capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Universidad César 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

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	<b>13</b>
<b>II. Método</b>	<b>31</b>
2.1 Tipo y diseño de investigación	31
2.2 Operacionalización	32
2.3. Población, muestra y muestreo	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5. Procedimiento	37
2.6 Métodos de análisis de datos	38
2.7. Aspectos éticos	38
<b>III: Resultados</b>	<b>38</b>
<b>IV: Discusión</b>	<b>51</b>
<b>V: Conclusiones</b>	<b>54</b>
<b>VI: Recomendaciones</b>	<b>56</b>
<b>Referencias</b>	<b>57</b>
<b>Anexos</b>	<b>63</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	63

Anexo 2:	Instrumentos de inteligencia emocional	66
Anexo 3:	Instrumentos de habilidades directivas	69
Anexo 4:	Base de datos de los instrumentos de inteligencia emocional y habilidades directivas	72
Anexo 5:	Base de datos de prueba piloto	76
Anexo 6:	Certificados de validez del instrumentos que mide: Inteligencia emocional	77
Anexo 7:	Certificados de validez del instrumentos que mide: Inteligencia emocional	79
Anexo 8:	Carta de presentación	81
Anexo 9:	Artículo científico	82



## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable (x):	33
Tabla 2: Operacionalización de la variable (y):	34
Tabla 3: Población	35
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento para medir la variable Inteligencia emocional	36
Tabla 5: Ficha técnica del instrumento para medir la variable Habilidades directivas	36
Tabla 6: Validez el cuestionario sobre Inteligencia emocional y Habilidades directivas	37
Tabla 7: Confiabilidad Cuestionario de Inteligencia emocional	37
Tabla 8: Confiabilidad Cuestionario de Habilidades directivas	37
Tabla 9: Frecuencia de los niveles de la variable Inteligencia emocional	38
Tabla 10: Frecuencia de los niveles de la variable Habilidades directivas	39
Tabla 11: Cruce de variables inteligencia emocional y habilidades directivas	40
Tabla 12: Cruce de inteligencia emocional y habilidades de comunicación	41
Tabla 13: Cruce de inteligencia emocional y habilidades de grupo	42
Tabla 14: Cruce de inteligencia emocional y habilidades interpersonales	43
Tabla 15: Cruce de inteligencia emocional y habilidades personales	44
Tabla 16: Prueba de normalidad	45
Tabla 17: Correlación entre inteligencia emocional y habilidades directivas	46
Tabla 18: Correlación entre inteligencia emocional y las habilidades de comunicación	47
Tabla 19: Correlación entre inteligencia emocional y las habilidades de grupo	48
Tabla 20: Correlación entre inteligencia emocional y las habilidades interpersonales	49
Tabla 21: Correlación entre inteligencia emocional y las habilidades personales	50

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Esquema de tipo de diseño.	32
Figura 2: Nivel porcentual de la variable	38
Figura 3: Nivel de habilidades directivas	39
Figura 4: Cruce de variables Inteligencia emocional vs Habilidades directivas	40
Figura 5: Cruce de variables Inteligencia emocional vs Habilidades de comunicación	41
Figura 6: Cruce de variables Inteligencia emocional vs Habilidades de grupo	42
Figura 7: : Cruce de variables Inteligencia emocional vs Habilidades interpersonales	43
Figura 8: Cruce de variables Inteligencia emocional vs Habilidades personales	44

## Resumen

La investigación realizada se titula: Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe la inteligencia emocional y las habilidades directivas. Para ello, se ha se ha planteado una investigación de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo correlacional y de corte transversal por el cual se recogió la información sobre los hechos para realizar la medición de las características de las variables estudiadas y expresar por medio del método deductivo su relación. La población estuvo constituida por todos los docentes de la institución educativa particular Lu Sin. A partir de ello, el tamaño de la muestra fue de 70 docentes de los niveles primario y secundario. El método usado para el muestreo fue no probalístico. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario para las dos variables: Inteligencia emocional y habilidades directivas los cuales fueron aplicados a la muestra de estudio. El grado de confiabilidad de los dos instrumentos se obtuvo por medio del estadístico Alfa de Cronbach cuyo valor fue de 0,925 y 0,920 respectivamente. Los resultados obtenidos de la presente investigación confirmaron la existencia de una relación positiva alta ( $r = 0,865$ ) entre inteligencia emocional y las habilidades directivas. Esto implica que a mayor desarrollo de inteligencia emocional en los docentes favorecerá significativamente en las habilidades directivas el cual beneficiará el proceso educativo.

Palabras clave: Inteligencia emocional, habilidades sociales, habilidades directivas

## **Abstract**

The research carried out is entitled: Emotional intelligence and management skills in teachers of the private educational institution Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019. The methodology applied for the present investigation belongs to the descriptive level, whose research focus was quantitative of direct cross-sectional correlational design which collected information about the facts to measure the characteristics of the variables studied and express through the method deductive your relationship. The population considered as a subject of study was made up of all the teachers of the private educational institution Lu Sin, San Juan de Lurigancho. From this, the sample size was of teachers of the primary and secondary levels. The method used for sampling will be non-probabilistic. For the data collection, the survey technique was used, the instrument of which was the questionnaire for the two variables: Emotional intelligence and managerial skills which were applied to the study sample. In order to establish the degree of reliability of the two instruments, validity was sought by expert opinion in the subjects and the internal consistency test was applied, which was obtained using the Cronbach Alpha statistic, the value of 0.925 and 0.920 respectively.

The results obtained from this research confirmed the existence of a high positive relationship ( $r = 0.865$ ) between emotional intelligence and managerial skills. This implies that a greater development of emotional intelligence in teachers will significantly favor the managerial skills which will benefit in the educational process.

**Keywords:** Emotional intelligence, social skills, management skills

## **I.Introducción**

Dentro de los recintos universitarios de las facultades de Educación de nuestro país se enfatiza mucho en el siguiente principio: La educación es el proceso social que busca a través de la razón la transformación del hombre para que este construya una sociedad más humana y más justa para sus pares y su descendencia. Sin embargo, hoy uno se pregunta como docente, alumno e investigador ¿para qué educamos en el Perú? ¿La educación impartida en las aulas cumple las expectativas o suple las necesidades del contexto actual? ¿Qué teorías o principios orientan nuestros modelos curriculares? ¿Se educa para que el hombre se adapte a los cambios constantes que la globalización produce? ¿Existe una educación integral donde confluyen la razón y el aspecto emocional? Nada más lejos de la verdad, ya que hoy sigue teniendo preponderancia el aspecto racional en la vida escolar y profesional puesto que es lo único que se ha buscado desarrollar. Las evaluaciones al culminar una unidad didáctica, los exámenes de admisión son una prueba que en nuestro entorno educativo el aspecto racional *augura* una excelente carrera profesional. Sin embargo, cuando Daniel Goleman publicó su libro *Inteligencia emocional* (1997) trastocó las cimientos y paradigmas, tanto en los planos psicológico, empresarial y educativo, hasta ese momento, orientados bajo un enfoque puramente racionalista y positivista que encumbraba a la razón como la característica y destreza a estudiar en las personas, a buscar en los nuevos profesionales, a desarrollar en los estudiantes en todos los niveles. Aunque Howard Gardner (1983) en su libro *Inteligencias múltiples* ya esbozaba esta capacidad adquirida y desarrollable en dos tipos de inteligencias: Inteligencia interpersonal (relación saludable consigo mismo) e Inteligencia interpersonal (relación con otras personas) fue Goleman, basándose en la teoría de Gardner, quien unió las dos inteligencias bajo el nombre de inteligencia emocional a la que definió como la capacidad de reconocer, identificar y manejar las emociones con el fin de relacionarse de manera saludable consigo mismo y con los demás. Esta capacidad que se puede desarrollar desde la infancia es aún, en nuestros días, considerada tácita en el proceso formativo del educando en las escuelas e inclusive en las universidades. Entonces cómo pretender contar con mejores ciudadanos, profesionales, hijos y estudiantes si no se educa emocionalmente a nuestros padres, profesores, hijos y discentes; y más aún hoy, en que las nuevas generaciones influenciadas por el inmediatez voraz de la tecnología la cual hace presunción de conseguir todo lo que se busca en un clic aunado a un infantilismo cognitivo y emocional característico de la sociedad moderna, la cual no ha desarrollado estrategias efectivas ante los avatares casi

inexorables de tiempos de cambios inesperados y drásticos, fracasos y situaciones de gran tensión las cuales llevan a manifestaciones neuróticas con un alto grado de fatalismo cuyo origen se arraiga en conflictos internos no racionalizados y expuestos a que cualquier estímulo despierte en ellos las más inimaginables conductas y comportamientos exteriorizando de esta manera una inmadurez emocional. Cabe señalar, lo que el líder hindú Mahanda Gandhi proclamaba al afirmar que un hombre que se pelea consigo mismo, siempre estará en guerra con el mundo. Esto implica, como lo manifestó Maxwell (2005) que una persona herida emocionalmente siempre creerá ser víctima o ser lastimada en sus interrelaciones personales. Por ende, se puede deducir que un individuo emocionalmente inestable no podrá ser un buen profesional, hijo, padre ni estudiante, ya que como queda demostrado a través de un sinnúmero de estudios que el área emocional juega un rol trascendental en el proceso de enseñanza – aprendizaje, así como un profesional emocionalmente afectado no podrá alcanzar su potencial y su máximo nivel de desempeño como lo afirmó Goleman al considerar que solo aquellas personas que hayan desarrollado un nivel saludable de habilidades emocionales pueden aumentar su nivel de productividad y desarrollo profesional que se adaptan a los cambios así como el manejo de situaciones de mucha tensión.

En el caso de los docentes, es recurrente, según una vasta bibliografía recopilada y estudios realizados en diferentes contextos que muchos de ellos padecen del síndrome de Burnout. La Unesco (2014) presentó un informe realizado en el Perú donde se comprobó que el 37,2% de profesores padece de estrés laboral, mientras que un 13,4% sufre del síndrome de Burnout. Asimismo, Maslach y Jackson (1981), afirmaron que quienes trabajan en determinadas profesiones, cuyo ejercicio implica mantener contacto sistemático con muchas personas por un determinado tiempo, son candidatos ideales a padecer algún problema de salud mental. Esto tiene su fundamento en que el desenvolvimiento cotidiano de dichas profesiones se establece en función a múltiples relaciones interpersonales, las cuales pueden fluctuar generando desacuerdos y estrés cuyo manejo de emociones es fundamental para que esto no llegue a ser considerado un síndrome.

Cabe remarcar, que el profesorado en general, dentro de la realidad nacional, se ve inmerso en una serie de dificultades tanto económicas como sociales, entre las que podemos mencionar una desigualdad salarial respecto a otras profesiones, una carga laboral y extralaboral muy fuerte, condiciones laborales precarias y una inestabilidad

curricular y organizacional muy intensa. Todos estos aspectos pueden terminar desencadenando distintos niveles de estrés o cuadros depresivos que afectan palmariamente sus relaciones interpersonales en la comunidad educativa siendo, en muchos casos, los estudiantes en quienes se descargan estos conflictos emocionales, frustraciones de antaño creando ambientes o climas escolares de gran tensión donde no existe la motivación a escuchar y a aprender de los demás, donde no hay respeto por el docente ni por los compañeros. De otro lado, el docente solo es visto como una figura tiránica que tiene el poder de desaprobado y de castigar a través de la fuerza y la autoridad que le es concedido tácitamente por el Ministerio de Educación para guiar y desarrollar entre los 4 pilares fundamentales las habilidades de liderazgo, manejo de conflictos, autonomía, fomento del autoestima, la motivación intrínseca entre otras en sus estudiantes. Estas habilidades directivas se desarrollan en la praxis educativa siendo el maestro no solo un instructor teórico del tema, sino un ejemplo vivo, testimonial de aquello que se busca inspirar y promover en sus discentes.

Oppenheimer (2018) en su libro *Sálvese quien pueda* vaticinó que entre las profesiones que desaparecerán en los próximos 15 años está el de los educadores, simples transmisores del conocimiento, por robots programados incluso con más paciencia y diversidad de formas y métodos para explicar un mismo tema según el estilo de aprendizaje del alumno. Según el periodista argentino, ante esta nueva realidad, el maestro tiene el desafío de convertirse en un coach educativo quien no solo transmita conocimientos teóricos, sino que desarrolle habilidades directivas, gestione la creatividad, problematice sobre su realidad inmediata y la búsqueda de soluciones viables en sus estudiantes. Estas habilidades directivas, tanto en docentes como en estudiantes, repercuten de manera significativa en el logro de las metas establecidas y en la gestión del talento humano dentro de la comunidad educativa. Al respecto, Hopkins, O'Neil y Williams (2007) afirmaron que existe una relación estrecha entre el desarrollo de la inteligencia emocional y la promoción liderazgo escolar; mientras que Batista y Bermúdez (2009) consideran que la inteligencia emocional promueve el liderazgo femenino en las jefaturas de alta dirección de las entidades públicas y privadas.

Rosé (2017) aseveró en el siglo XXI se ha puesto mayor importancia, en el sector educativo, al desarrollo del liderazgo educativo tanto en los directores en su relación con los docentes, como en los docentes en su relación con los estudiantes puesto que ello

influye directamente en el desenvolvimiento como profesional. Sin embargo, qué sucede cuando los directivos quienes asumen el rol de guías o de líderes con el propósito de orientar, enseñar y formar continuamente a otros docentes carecen de inteligencia emocional y de aquellas habilidades blandas necesarias para planificar, organizar, supervisar y, sobre todo, para desarrollar y potenciar el talento y las capacidades de los docentes a su cargo. Dichos docentes, carentes de estrategias de inteligencia emocional orientarán su labor educativa de manera tradicional, plana y sin sentido de promover las habilidades directivas, en primer lugar en sí mismo y, por consecuencia, en sus estudiantes. Esta realidad se vive en muchas de nuestras instituciones educativas tanto privadas como estatales en todo el país donde directivos, docentes y estudiantes no han desarrollado estas dos capacidades: inteligencia emocional y habilidades directivas.

En relación a lo mencionado anteriormente, cabe señalar que la gestión educativa en la institución educativa “Lu Sin”, ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho, se ha visto afectada por un conjunto de situaciones extraacadémicas tales como la deficiente administración o falta de habilidades directivas por parte del equipo directivo aunado a el alto índice de mora de los padres, el poco o nulo desarrollo de la inteligencia emocional en situaciones conflictivas entre alumnos por parte de los docentes creándose un clima organizativo de tensión y malestar. Además existen otras tensiones que se suscitan cotidianamente entre los docentes, estudiantes y los padres de familia, así como también entre los docentes y la dirección del colegio. Estas tensiones se vienen dando con mayor frecuencia desde algunos años atrás desde que la plana directiva encabezada por el director y promotor solo busca un fin lucrativo en el ámbito educativo desmereciendo la labor docente. Esto se aúna a los pagos atrasados, la no planificación de actividades semestrales o mensuales y, por ende, recurriendo a la improvisación y carga de actividades extracurriculares para los docentes quienes expuestos a un fuerte estrés laboral han renunciado o expresado su malestar ante los estudiantes cuyos padres al percibir este tipo de servicio han optado por retirarlos del colegio o simplemente no pagar las pensiones convirtiéndose esto en círculo vicioso. Por ello consideramos de vital importancia para un buen ejercicio de la gestión educativa el planteamiento y ejercicio de estrategias que, desde una educación práctica y activa de la inteligencia emocional se permita el desarrollo de las habilidades directivas en los docentes.



Por lo tanto, la presente investigación busca descubrir la importancia del papel que juega la inteligencia emocional dentro de las organizaciones y, con mayor énfasis, en las instituciones educativas y su relación con las habilidades directivas a cargo de los docentes quienes tienen la labor de instruir, guiar, desarrollar capacitar y equipar con un conjunto de herramientas y estrategias necesarias en sus estudiantes para adaptarse y transformar su entorno.

Después de haber planteado la realidad problemática, se ha considerado presentar antecedentes tanto internacionales como nacionales, con contenido similar al de la presente investigación, los cuales permitirán obtener un respaldo previo, adicional al teórico que se presentará más adelante. Es así que en internacionales encontramos:

Reyes (2016) elaboró una investigación titulada Habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, cuyo propósito fue determinar la relación existente entre las variables de estudio. La investigación en mención usó el método descriptivo en una población conformada por 20 directivos de las diferentes clases sociales. Para recopilar la información pertinente se utilizó la técnica de encuesta y se elaboró un instrumento tipo cuestionario que constó de 32 ítems según la escala de Likert. El nivel de confiabilidad fue de 63.36%. Los resultados de la investigación confirmaron que 45% de los gerentes poseen un nivel alto de habilidades directivas; un 25%, un nivel medio y un 30% consideran que deben mejorar. De lo anterior se desprende que el crecimiento organizacional de toda institución no solo depende de que los directivos posean dichas habilidades directivas tales como las actitudes administrativas y las de liderazgo, sino que es imprescindible que los colaboradores las perciban.

Al respecto, Maxwell (2005) afirma que uno de los 7 mitos del liderazgo se basa en que a cualquier persona se le puede conceder una posición de autoridad, mas no de influencia ya que el verdadero liderazgo se gana a partir del uso de sus habilidades directivas. Para el verdadero líder, sea un gerente, un director o docente, tener una posición de autoridad es solo una oportunidad para probar su liderazgo dado que las personas a quienes dirige respaldarán su posición. Los directivos que carezcan de dichas habilidades verán como disminuye su influencia incluso con la posición que tengan dentro de la organización.

Por su lado, Cejudo, López (2017) elaboraron un estudio titulado Importancia de la inteligencia emocional en la práctica con docentes, el cual tuvo el propósito fue reconocer

la importancia por parte de los maestros con respecto a Inteligencia emocional y la práctica docente. La investigación fue teórico-básica, de nivel descriptivo. La población constó de 196 docentes de 29 instituciones educativas. Para la recolección de datos se empleó el cuestionario TEIQue-SF y la Escala de importancia de la Inteligencia Emocional para el Desempeño Docente. Los resultados comprobaron demostraron que el uso de la Inteligencia Emocional por parte de los docentes promueve efectivamente la resolución de conflictos, trabajo en equipo y el cumplimiento de las funciones dentro de la institución. Así mismo, esta capacidad desarrollada por los maestros favorece al impulso de actitudes positivas en los estudiantes relacionados con la Inteligencia Emocional.

Asimismo, Alcón (2014) elaboró una tesis titulada Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector Caño Nuevo del municipio Tinaquillo, Estado Cojedes, cuyo objetivo fue establecer la relación entre las dos variables objeto de estudio. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y correlacional. La población estuvo conformada por 19 docentes. De los resultados alcanzados, se concluyó que existe una relación significativamente alta entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes. Asimismo se colige que los gerentes carecen de las habilidades gerenciales lo cual promueve un clima institucional de gran tensión, factor directo de desmotivación laboral entre los docentes.

Dentro de los antecedentes nacionales existen trabajos y estudios realizados sobre las variables consideradas en la presente investigación, entre ellos citamos:

Rivas (2016) quien elaboró una investigación en Inteligencia emocional y las competencias directivas en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Carabayllo, UGEL 04 – 2015, cuyo propósito fue establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y las competencias directivas las cuales comprenden habilidades directivas, comunicativas, personales e interpersonales. El método de investigación fue hipotético-deductivo con un enfoque cualitativo. La investigación se consideró no experimental de diseño transversal y de nivel descriptivo correlación a fin de establecer la relación entre las variables en estudio. El instrumento que se elaboró para recabar la información pertinente de las dos variables fueron dos cuestionarios en la escala de Likert aplicados a una población constituida por 143 docentes. Los resultados obtenidos fueron una correlación de 0,613 con un valor calculado para  $p = 0.000$  y un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual representa una correlación moderada. Por lo tanto, se concluye

que sí existe una relación positiva moderada entre la inteligencia emocional y las competencias directivas en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Carabayllo.

Por su parte, Rojas (2014), investigó sobre Inteligencia emocional de directores y gestión institucional en educación básica regular del distrito de Huanta, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional de los directores y la gestión institucional. El método de investigación fue hipotético-deductivo con un enfoque cualitativo. La investigación se consideró no experimental de diseño transversal a fin de establecer la relación entre las variables en estudio. La población estuvo constituida por 105 y la muestra fue de 60 directores. Los resultados alcanzados fueron para  $\alpha=0,05$  y para un 95% de nivel de confianza lo que corrobora la hipótesis de investigación. Por ende, se concluye que existe una relación directa entre la inteligencia emocional y la gestión institucional en Educación Básica Regular del distrito de Huanta. Esto implica que a mayor nivel de desarrollo de la capacidad de inteligencia emocional en el equipo directivo se garantizará una mejor gestión institucional.

Asimismo, Chura (2014), en su tesis titulada Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas secundarias religiosas de la ciudad de Puno - 2013, donde el propósito fue determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en dichas instituciones educativas. El diseño de la investigación fue descriptivo – correlacional. La población estuvo conformada por 98 sujetos entre directivos, docentes y administrativos de dichas instituciones. Los resultados obtenidos demostraron un 5% de nivel de significancia de lo cual se concluyó que existe una relación significativamente alta entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en las instituciones educativas secundarias religiosas de la ciudad de Puno. Por lo tanto, a mayor desarrollo de las habilidades de inteligencia emocional se promoverá un mejor y saludable clima organizacional.

Con respecto a las teorías relacionadas a la presente investigación se expondrá los conceptos teóricos relacionados con las variables Inteligencia emocional y Habilidades directivas.

La inteligencia emocional es conceptualizada por Goleman (1997) como la capacidad de reconocer, identificar y manejar las emociones con el fin de relacionarse de

manera saludable consigo mismo y con los demás. Según Bar – On (1997), la inteligencia emocional abarca un conjunto de estrategias, aptitudes y destrezas aprendidas y desarrolladas que impulsa o inhiben al hombre en el logro de sus metas personales, profesionales, entre otras, así como en el manejo de las exigencias sociales. Esto implica que cuando las presiones aumentan, disminuye la inteligencia lógico – racional y el individuo se ve expuesto, vulnerable y, en muchos casos, arrastrado por un cúmulo de inefables emociones que pueden llevar al hombre, si no sabes regularlas, a límites insondables. Por su parte, Extremera y Fernández (2016) afirman que la inteligencia emocional es la capacidad de sentir, reconocer, comprender y regular las emociones para la mejor toma de decisiones en contextos de gran exigencia y presión del entorno. Asimismo, Felman (2006) considera que la inteligencia emocional permite valorar, regular y expresar de manera asertiva un cúmulo de emociones experimentadas ante situaciones determinadas. De esta manera, el desarrollo y manejo de las emociones garantiza el nivel de relaciones interpersonales. Para Huerta y Rodríguez (2006) es la capacidad aprendida y desarrollada de percibir las emociones sentidas y dirigir las hacia el logro de metas esperadas actuando con madurez y optimismo.

Dentro de las teorías o modelos teóricos que sustentan la variable inteligencia emocional se ha considerado el Modelo de las cuatro-fases de la inteligencia emocional o modelo de las habilidades (1990) formuladas por Salovey y Mayer. Estos autores consideraron que la inteligencia emocional es la capacidad de racionalizar las emociones, comprenderlas y canalizarlas para su propio beneficio. De la misma manera, permite relacionarse de manera saludable consigo mismo y con los demás. Este modelo propone cuatro habilidades básicas las cuales son: la percepción emocional, la cual permite ser consciente de las emociones experimentadas en el momento oportuno con el fin de manejar y autorregularlas; la facilitación o asimilación emocional está referida al proceso de autoconciencia o autoconocimiento de las expresiones afectivas las cuales se manifiestan a través de reacciones corporales; la tercera está relacionada a la comprensión emocional, la cual orienta a racionalizar y comprender las emociones experimentadas y ;por último, se encuentra la habilidad de regulación emocional donde la persona consciente de lo que experimenta decide cuánto le puede afectar o no las emociones experimentadas.

Por su lado, la Teoría de las Inteligencias Múltiples (1983) planteadas por Howard Gardner quien rompe con los paradigmas convencionales hasta ese momento conocido en

el campo de la Psicología y la Educación al afirmar que no solo existe un tipo de inteligencia; sino siete tipos de inteligencia y cada una es relativamente independiente de las otras. Entre ellas se encuentran: inteligencia auditiva musical, inteligencia cinestésica-corporal, inteligencia visual-espacial, inteligencia verbal-lingüística, inteligencia lógico-matemática.

Por su parte, el Modelo Mixto de Reuven Bar-On propuesto por Bar-On (1997), quien considera que la inteligencia emocional comprende un cúmulo de destrezas y competencias que se relacionan directamente con la capacidad de afrontar satisfactoriamente con los avatares y dificultades que el entorno social impone. Según este modelo teórico, la inteligencia emocional está conformada por 5 componentes, los cuales son: en primer lugar, las habilidades intrapersonales, estas habilidades permiten reconocer ipso facto las emociones que se experimentan para entender de manera reflexiva aquellas emociones que afectan a la persona. Cabe señalar que estas habilidades no cognitivas se pueden desarrollar desde los primeros años de vida a través de una educación que incluya el lado afectivo- emocional desarrollando estrategias efectivas que no inhiban la expresión de las emociones, sino que las manifiesten de manera adecuada en el momento correcto, por el motivo correcto, con la persona adecuado y del modo más acertado. En segundo lugar, se consideran las habilidades interpersonales o sociales las cuales pueden mejorar y perfeccionarse la práctica. Según Maxwell (2005) el éxito o el fracaso en la vida es esencialmente un asunto de relaciones humanas, así mismo casi el 85% de las carreras o profesiones implican relacionar con otras personas. Por ello, estas habilidades buscan desarrollar estrategias para entablar, mantener y conservar relaciones interpersonales saludables en los diferentes entornos donde se realiza la persona. En tercer lugar, se encuentra la habilidad de adaptabilidad, la cual capacita a la persona que la adquiere y la desarrolla para sobreponerse a diferentes contextos adversos reconociendo desde un aspecto lógico el problema o las dificultades encontrado las posibles soluciones; en cuarto lugar, el manejo de la tensión o del estrés en entornos peliagudos y difíciles donde se necesitan “cabeza fría” para tomar acertadas decisiones. Estas habilidades ofrecen estrategias eficaces para mantener el equilibrio y madurez emocional con el fin de mantener lúcidos los pensamientos y las acciones a realizar; por último, están las habilidades que inciden en el estado de ánimo general, estas habilidades proyectan en el hombre una seguridad y paz interna que su felicidad o la carencia de ella depende exclusivamente de la persona en cuestión. Estas habilidades permiten disfrutar de la vida y

de lo que ella ofrece ya que si se gana se disfruta; pero si se pierde, se aprende. Una persona que haya desarrollado estas habilidades tiene más estrategias efectivas para sobreponerse a momentos difíciles ya que posee un alto grado de resiliencia.

Asimismo se ha considerado el Modelo Mixto (1997) formulado por Daniel Goleman quien considera que la educación formal ha sobrevalorado la inteligencia lógico – racional en desmedro de las demás inteligencias donde se incluye la inteligencia emocional, a la cual considera trascendental para el éxito en toda área del ser humano. Hoy te contratan por tu inteligencia racional; pero te despiden por falta de inteligencia emocional. El Modelo Mixto de Goleman divide en cinco capacidades básicas a la inteligencia emocional las cuales son: el autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales.

Dentro de las dimensiones que explican la variable Inteligencia emocional se encuentra la primera denominada el conocimiento de las propias emociones o autoconocimiento emocional, el cual definido por Goleman (1997) como el reconocimiento de las propias emociones a un nivel racional ya que no siempre se sabe controlar las emociones negativas. Se puede estar calmado y tranquilo y, casi sin darse cuenta, uno se ve invadido por la ira, la rabia, el miedo o la sed de venganza y, cuando esto ocurre, se pierde totalmente el control hasta que, a duras penas, se recupera la calma. Evitar esto requiere un mejor autoconocimiento de las propias emociones. Uno de las estrategias es que identifique la emoción en el momento oportuno. Además se le dé nombre a la emoción sentida para comprenderla, manejarla y empoderarse sobre ellas. Para Hernández (2014) la importancia de identificar y reconocer las emociones es que posibilita el poder regularlas y/o modificarlas según sea la necesidad a favor de las personas y su impacto en el ámbito personal y profesional. De no ser así, cabe el riesgo de ser esclavo o estar a merced de emociones incontroladas tal como afirma Aguilar (2015) al indicar que el conocer las propias emociones es uno de los pilares del desarrollo de la inteligencia emocional.

La segunda dimensión es la capacidad de controlar las emociones o capacidad de autorregulación, la cual es conceptualizada por Goleman (1997) esta habilidad permite manejar las propias emociones en situaciones de gran tensión con el propósito de poder expresarla de manera idónea y asertiva. Según Aguilar (2015) el control emocional y la capacidad para expresarlo se debe a una toma de conciencia de la misma. Es en el acto

reflexivo donde la persona reconoce su nivel de irritabilidad y tolerancia a situaciones determinada. Esta toma de conciencia es el principio para una autorregulación emocional. Para Aguado (2018) el control de los impulsos o de las emociones radica en pensar antes de actuar y esta habilidad permite gestionar mejor las situaciones donde la ira, el enojo o la irritabilidad quieren tomar el control de las personas.

La tercera dimensión hace referencia a la capacidad de motivarse uno mismo o la llamada automotivación, la cual es especificada por Goleman (1997) como la capacidad que permite canalizar el impulso y la energía que conllevan las emociones para moverse o accionar consecuentemente hacia el logro de sus objetivos. Esta capacidad está inherentemente relacionada con el autocontrol emocional para sobreponerse de situaciones de frustración, a dominar la impulsividad con el fin de no desenfocarse de sus metas. Para Paucar ( 201 ) la automotivación utilizar el deseo de triunfar y realizar sus metas como un impulso positivo para tomar decisión, ser proactivos, optimistas y comprometerse con aquello que se desea alcanzar incluso cuando haya contratiempos y dificultades por superar. Para Chaves, Vargas y Barbosa (2011) la automotivación permite manejar momentos de gran tensión así como superar situaciones adversas y frustrantes manteniendo constantemente el control de las emociones y del estado de ánimo.

La cuarta dimensión es el reconocimiento de las emociones ajenas o denominada también empatía o el reconocimiento de las emociones de los demás. Según Goleman (1997) ser empático, sin lugar a dudas, es una cualidad invaluable por ser una habilidad que muy pocos lo desarrollan en sus relaciones interpersonales. La empatía huele a debilidad para el orgulloso, una estupidez para el soberbio, un sacrificio para el perfeccionista. Sin embargo, las empresas exitosas, los grandes vendedores y todo hombre de negocio dan crédito que es la empatía su mejor *arma* para establecer relaciones saludables con los demás sin dejar ser o mostrar lo que son. Esto llevado al ámbito pedagógico, promueve y fomenta relaciones saludables y sólidas en toda la comunidad educativa. Para Aguado (2018) la empatía es la capacidad de ser consciente y comprender los emociones de los demás. Esto implica la predisposición por conocer lo que sienten las demás personas y por qué lo sienten mostrando, en todo momento, un interés genuino hacia ellas. Por su parte Blais y Sinclair – Desgagné (2002) consideran que la empatía, la cual implica la escucha activa, es un componente imprescindible en el liderazgo transformacional que todo docente debe practicar dentro de la comunidad educativa.

La quinta dimensión está referida al control de las relaciones o las habilidades sociales, las cuales según Goleman (1997) permiten establecer buenas relaciones con los demás creando una red de contactos, esto es, el networking, personas que suman y amplían nuestras expectativas laborales como empresarios que requieran nuestros servicios, gerentes que nos recomienden, elevarán considerablemente nuestra imagen profesional que proyectamos y, por ende, nuestra empleabilidad. El networking hace referencia a construir una red de contactos. Y ello no solo implica conocer a miles de personas en todo el mundo, más bien, es un asunto de construir y crear vínculos con personas claves que puedan ayudarnos en algún caso oportuno. Para Bisquerra (2003) las habilidades sociales son la base de un liderazgo eficaz ya que permiten establecer e interactuar de manera asertiva y eficaz con las personas

La segunda variable se denominada Habilidades directivas las cuales se definen desde un enfoque tradicional , el cual fue propuesto por Mintzberg (1989), como aquellas funciones básicas y principales de la Administración en las empresas, las cuales son cuatro: planificación, organización, ejecución y control de las actividades que se realizan en todo proceso productivo-comercial. La primera de ellas es la planificación, la cual determina los objetivos de la empresa, formula las políticas, programas y diseña los procedimientos para alcanzar los objetivos trazados por la empresa. La segunda es la organización, función administrativa que alude a la asignación de funciones y trabajos a todos los componentes de la compañía. La tercera es la integración del personal, aquí se encuentra actividades fundamentales para todo directivo tales como la supervisión, el liderazgo, la motivación y la comunicación las cuales favorecen a la actuación para el desarrollo del trabajo. Y la última función directiva es la dirección y el control los cuales implican el establecimiento de estándares de calidad y la evaluación de resultados de las actividades, seguido de acciones correctivas cuando dichos resultados alcanzados son significativamente bajo.

Para Whetten y Cameron (2005) las habilidades directivas son un grupo de acciones identificables que permiten a todo individuo que las desarrolle llevar a todo grupo humano a logros significativos tanto personales como organizativos. Desde la perspectiva de los autores estas habilidades no son inherentes al ser humano, es decir, es responsabilidad de todo individuo desarrollarlas para mejorar su desempeño en ámbito de las relaciones interpersonales conductuales. Como ya lo planteaba Goleman (1997) estas son habilidades que se pueden desarrollar y potenciar en la medida que exista una autoconciencia de su



necesidad en las relaciones interpersonales tanto en el ámbito laboral, académico y familiar. Maxwell (2005) afirma que el 85% de las carreras profesionales actuales implica una interacción con otras personas, esto confirma que existe una relación directa entre las habilidades sociales directivas y el éxito personal y empresarial. Es por ello que en la labor educativa, los docentes deben poseer estas habilidades directivas y encontrar mecanismos para desarrollarlas en sus estudiantes. Por su parte Herawaty, Vinola; Solihah, y Dita (2019) afirman que las habilidades directivas son un acumulado de características personales que influyen en el desempeño de los colaboradores y el logro de las metas planteadas. Por su parte Vivar (2019) considera que la buena gestión de dichas habilidades por parte del equipo directivo estimula y motiva a los colaboradores a comprometer con el logro de las metas de la organización o institución. Para Chiavenato (2011) las habilidades directivas tiene la capacidad de promover cambios trascendentales en las instituciones mejorando la productividad y las relaciones interpersonales para el logro de los objetivos en plazo determinado. Asimismo Barba y Aragón (2013) manifiestan que tales habilidades directivas desarrolladas de manera adecuada dentro una organización son vistas como una ventaja competitiva frente a otras organizaciones con respecto al ámbito administrativo y alta gerencia. Igualmente Pereda, González y López (2014) consideran que aquellas organizaciones que cuentan con directivos con habilidades directivas tienen un crecimiento sostenible frente a otras instituciones que se dirigen y administran bajo un enfoque tradicionalista. También Ramirez (2018) plantea que dichas habilidades son un conjunto de actitudes, conocimientos y capacidades que posee el directivo para autoliderarse y gestionar sus emociones así como el guiar e influenciar de manera positiva en su equipo de trabajo mediante la comunicación efectiva y la delegación de funciones. Para Smutny, Prochazka y Vaculik (2016) es imprescindible que todo cargo directivo sea ocupado y ejecutado por personas idóneas que hayan desarrollado y transmitan sus habilidades directivas ya que ello representa una imagen de líder, la cual transmite seguridad, motivación de manera tácita en los trabajadores para realizar sus tareas de manera más efectiva. Al respecto, Manager (2016) aseveró que las gestión del talento humano basado en el adecuado uso de las habilidades directivas mejora el desempeño laboral haciéndola más productiva dentro de la organización.

Dentro de las teorías o modelos teóricos que sustentan la variable habilidades directivas se ha considerado la Teoría de los Rasgos o Teoría del Gran Hombre (1940-1950) planteada por Ralph Stogdill y Edwin Ghiselli la cual considera que los líderes

nacen con características únicas que los distinguen del resto de las personas. Bajo este enfoque programas, cursos, talleres o intervenciones dedicadas a la formación de líderes o al desarrollado de habilidades de liderazgo serían innecesarios e infructuosos ya que solo un pequeño grupo privilegiado gozaría de dichos atributos.

Por otro lado, Horna (2002) explica el Modelo de la Contingencia propuesto por Fiedler (1950) el cual sostiene una postura discutible al considerar la rigidez del estilo de liderazgo, según esta teoría todo líder posee un estilo fijo, inmutable incluso si las situaciones lo ameritaran. Frente a esta teoría, el reto de toda organización es identificar el estilo de liderazgo de cada gerente o ejecutivo y asignarle tareas y/o responsabilidades acordes a su perfil. La perspectiva planteada confirma que existe un determinismo directivo el cual orientado adecuadamente traerá resultados óptimos con respecto a la dirección de personal, esto implica necesariamente que exista el proceso idóneo por parte de la empresa o institución para la selección y contratación de docentes que cumplan el perfil requerido. Un docente que no tenga habilidades de comunicación, dirección de equipo, habilidades intra o interpersonales no podrá en ningún contexto dirigir eficazmente a su equipo de trabajo que en este caso son sus estudiantes.

Otra de las teorías consideradas para el presente estudio es la Teoría del Comportamiento (1940-1950) propuesta por Paul Hersey y Ken Blanchard, ambos investigadores de la Universidad de Ohio. Ellos propusieron una diversidad de estilos de liderazgo con sus respectivas habilidades directivas adecuados a las distintas situaciones y grupos humanos donde el líder debe ser, en ocasiones, autoritario; en otras, democrático, e incluso, hasta permisivo. Esto significa que el docente debe diversificar sus herramientas, recursos e incluso métodos de enseñanza y evaluación acorde a las respuestas comportamentales de sus estudiantes.

Bajo la perspectiva de Robert House en su Teoría del Camino a la Meta (1971) se identifica cuatro comportamientos que todo líder debe asumir según circunstancias definidas, entre ellas se encuentran: el líder directivo, quien programa el trabajo y delega directivas; el líder que apoya, quien orienta a sus colaboradores; el líder participativo, quien toma decisiones bajo consenso de sus colaboradores y líder orientado al logro, quien fija metas y motiva a sus colaboradores a conseguirlas. Estos comportamientos están condicionados al contexto y la coyuntura empresarial, por lo cual tanto los directivos como los colaboradores deben poseer una flexibilidad a los cambios como formas de aprendizaje.

En ese sentido el docente como el líder dentro del aula, asume el rol de un coach educativo y, por ende, debe buscar desarrollar las habilidades directivas través de un liderazgo efectivo debe gestione el talento humano en la escuela, para potencializar y elevar los estándares de calidad educativa para beneficio de los alumnos. En este contexto, el equipo docente debe de implementar todo tipo de programas y herramientas haciendo uso de la inteligencia emocional y de las habilidades directivas las cuales fomentan una excelente gestión que promueven la profesionalización docente y capacita al educando con estrategias vitales para responder adecuadamente a las exigencias de entorno social.

Dentro de las dimensiones que explican la variable Habilidades directivas se consideran la propuesta teórica de Whetten y Cameron (2005), quienes consideran cuatro dimensiones las cuales son: habilidades de comunicación, habilidades de grupo, habilidades interpersonales y habilidades personales.

Con respecto a las habilidades de comunicación, Whetten y Cameron (2005) las definen como la capacidad que deben poseer los directivos o el personal que asume un cargo como los docentes para transmitir de manera clara y contundente su mensaje ya que ellos son la voz de la empresa o institución y por eso necesitan dominar el arte de hablar en público ante diversos escenarios y auditorios adaptando su mensaje a las necesidades y contextos de sus interlocutores. Otros autores como Puchol y Puchol (2014) plantean en El libro de las habilidades directivas que todo gerente, directivo o docente debe destacarse por sus habilidades de comunicación en su contexto educativo, el saber atender y canalizar las quejas y reclamaciones de sus alumnos así como dirigir eficazmente a los equipos de trabajo y el arte de entrevistar y hablar en público. Dentro del arte de saber hablar es necesario aprender a escuchar y es aquí donde muchos docentes pecan de sabelotodo creando fuertes barreras comunicativas entre sus estudiantes. Según Nichols (1992) planteó en su estudio que las personas solo escuchamos un 40% al relacionarnos con los demás. Por ello, es necesario que los docentes deban desarrollar esta habilidad para fortalecer los vínculos interpersonales dentro del aula y en toda la institución.

La segunda dimensión hace referencia a las habilidades de grupo las cuales son definidas por Whetten y Cameron (2005) como un conjunto de actividades a realizar tales como la delegación, formación y trabajo de equipos así como la dirección hacia el cambio positivo dentro de la organización o la esfera educativa. Para Katzenbach (1994) las personas, dentro de un conjunto, pueden trabajar de dos maneras: en grupo o equipo. En la

primera, los estudiantes buscan alcanzar logros personales de poca repercusión en el aula; en la segunda, los educandos de manera sinérgica asumen el compromiso y responsabilidad de alcanzar logros comunes para el salón. Los docentes con habilidades directivas deben tener la capacidad de formar equipos de trabajo y delegar funciones en base a una preparación previa de sus alumnos con el fin de alcanzar los objetivos trazados. Para Guillén y Florent-Treacy (2011) la inteligencia emocional es un elemento clave que promueve y fomenta el trabajo cooperativo al permitir respetar las ideas del grupo, así como utilizar un lenguaje adecuado y asertivo en todo momento y circunstancia. Según Hermel y Stanescu (2016) estas habilidades promueven mejores resultados, mayor productividad y un liderazgo transformacional siempre y cuando los directivos aprendan a delegar facultades a sus colaboradores ante las tareas previstas fomentando la responsabilidad, el aprendizaje continuo y el crecimiento personal y profesional.

La tercera dimensión son las habilidades interpersonales las cuales según Whetten y Cameron (2005) conllevan funciones como las de dirigir, orientar, comunicar además ganar poder e influencia; motivar a los demás, y manejar los conflictos inherentes a todo grupo humano. Dentro de este grupo de características que engloba las habilidades interpersonales es necesario destacar el poder de la influencia que nace de lo que el líder inspira y consigue en su desarrollo como tal dentro de una organización. Es el respeto que ha ganado por toda una trayectoria de productividad y legado. Es en este nivel donde el líder, en este caso, el docente transmite con su ejemplo aquello que desea que otros alcancen. Las habilidades interpersonales son las llaves mágicas que los líderes utilizan para tocar el corazón de sus miembros antes de pedirles algo. Es en ese medio o clima motivador que los estudiantes de manera sincera y desprendida desearán comprometerse con el docente y con su labor. Para Combs y Slaby (1997) estas habilidades permiten la interacción eficaz y saludable con sus pares o subordinados dentro de un contexto social determinado con el fin de construir una cultura o clima institucional adecuado donde se fomente las buenas prácticas con el fin de conseguir los objetivos trazados. Según Caycho (2019) estas habilidades personales promueven relaciones positivas por medio de una comunicación asertiva, trabajo cooperativo, liderazgo transformacional y una motivación compartida para manejar y superar los conflictos con el fin de alcanzar los objetivos trazados.

Y por último, la dimensión de las habilidades personales es definida por Whetten y Cameron (2005) como aquellas habilidades propias del individuo para desempeñarse en una labor específica. Las habilidades personales engloban un conjunto de componentes tales como el desarrollo del autoconocimiento, primera habilidad de la inteligencia emocional que hace consciente a las personas sobre las emociones que están experimentando; el manejo del estrés personal y laboral en situaciones problemáticas las cuales causan angustias y daños que repercuten en el trabajo. Para Tonidandel, Braddy y Fleenor (2012) estas habilidades hacen referencia a la capacidad de todo líder o directivo de trabajar con un conjunto de personas sin perder esa sensibilidad humana del buen trato, la comprensión y la predisposición para atender las necesidades de sus colaboradores. Para Castillo (2017) estas habilidades se miden por el nivel de proactividad, responsabilidad y compromiso que tiene el docente con su institución así como el deseo de mejorar su labor dentro de la organización. Por ende, los docentes con habilidades directivas lideran al grupo de estudiantes con su ejemplo, promoviendo la delegación de funciones, la toma de decisiones, las técnicas de negociación de conflictos dentro de la comunidad educativa (Aburto y Bonales, 2011).

Por todo lo mencionado anteriormente, estas habilidades directivas imprescindibles dentro del perfil del líder deben ser desarrolladas por los docentes quienes guían a un grupo de estudiantes en la escuela.

Es así que en la presente investigación se plantea el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019? Y entre las específicas se plantean los siguientes problemas: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y las habilidades de comunicación en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019? ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y las habilidades de grupo en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, Lima 2019 Lu Sin del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019? ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y las habilidades interpersonales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019? ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y las habilidades personales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019?

Considerando los problemas establecidos mencionados anteriormente se han planteado las siguientes hipótesis que serán evaluadas a lo largo de la investigación así encontramos las siguientes afirmaciones: La Inteligencia emocional se relaciona efectivamente con las habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019. Y entre las específicas se formularon las siguientes hipótesis: La inteligencia emocional se relaciona efectivamente con las habilidades de comunicación en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019. La inteligencia emocional se relaciona efectivamente con las habilidades de grupo en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019. La inteligencia emocional se relaciona efectivamente con las habilidades interpersonales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019. La inteligencia emocional se relaciona efectivamente con las habilidades personales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.

El presente estudio se justifica bajo tres criterios: justificación teórica, práctica y metodológica.

Desde el punto de vista teórico, las definiciones y modelos teóricos de la presente investigación aspiran fortalecer el conocimiento científico en los campos de la Psicología, la Administración y la Educación, específicamente en cuanto a la inteligencia emocional y las habilidades directivas en la institución educativa Lu Sin del distrito de San Juan de Lurigancho, donde los docentes y los estudiantes serán los principales beneficiarios dentro del proceso educativo.

Desde el aspecto práctico, la investigación es justificada puesto que al determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y las habilidades directivas esta servirá como referente a los directivos y docentes de la institución educativa Lu Sin del distrito de San Juan de Lurigancho para elaborar programas de capacitaciones o talleres vivenciales en temas relacionados a la inteligencia emocional con el propósito de mejorar su práctica educativa cuyos beneficiarios serán los educandos de la misma institución.

Y por último, desde el enfoque de lo metodológico, la presente investigación está diseñada bajo una metodología de carácter positivista-cientificista, con un enfoque cuantitativo. Los instrumentos elaborados fueron válidos y presentan un alto grado de confiabilidad por lo que se podrán utilizar para recabar los datos en futuras investigaciones

sobre inteligencia emocional y habilidades directivas los cuales son necesarios para fortalecer la labor docente y consolidar una educación de calidad.

Para lograr cotejar las hipótesis planteadas anteriormente se han determinado los siguientes objetivos, los cuales responden a cada una de las preguntas: Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019. Dentro de los objetivos específicos se buscará: La inteligencia emocional se relaciona efectivamente con las habilidades de comunicación en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019. La inteligencia emocional se relaciona efectivamente con las habilidades de grupo en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019. La inteligencia emocional se relaciona efectivamente con las habilidades interpersonales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019. La inteligencia emocional se relaciona efectivamente con las habilidades personales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.

## **II. Método**

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

La presente investigación titulada “Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, Lima 2019, tuvo el diseño no experimental ya que el investigador realizó el estudio sin la manipulación de las variables. Además se utilizó el enfoque cuantitativo ya que se usó la recopilación de datos por medio de cuestionarios para medir y realizar un análisis estadístico con el fin de probar las hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Así mismo fue una investigación tipo básico de alcance descriptivo ya que tiene como objetivo describir a cada variable y medir el grado de relación que existe entre la inteligencia emocional y habilidades directivas. Es por ello, que la investigación planteada describe y caracteriza la dinámica de las variables de estudio. Por ello, el diseño de la investigación cuantitativa fue correlacional directa de enfoque transversal la cual recogió información sobre los hechos para realizar la medición de las características de las variables estudiadas y expresar de manera deductiva su relación. Para analizar la relación de las variables, las hipótesis fueron probadas por los mismos participantes de la población considerada. Por último, la presente investigación utilizó el método hipotético-deductivo, según Bernal

(2010) dicho método busca refutar o validar las hipótesis a partir de la recopilación de datos por parte de la muestra. Por lo tanto, el diseño no experimental correlacional transversal buscó establecer la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin de San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

El diagrama es de la siguiente forma:

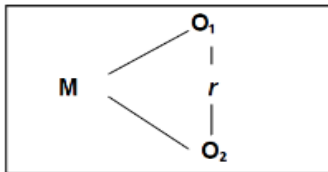


Figura 1. Diagrama del diseño

Donde:

M= Docentes de la de la institución educativa particular Lu Sin de San Juan de Lurigancho

O<sub>1</sub>= Variable de estudio: Inteligencia emocional

O<sub>2</sub>= Variable de estudio: Habilidades directivas

R = Coeficiente de correlación entre variables

## 2.2. Operacionalización de variables

La variable Inteligencia emocional es definida por Goleman (1997) como la capacidad de reconocer, identificar y manejar las emociones con el fin de relacionarse de manera saludable consigo mismo y con los demás.

La variable Habilidades directivas es descrita por Whetten & Cameron (2005) como rasgos conductuales que se pueden adquirir, desarrollar y potencializar con el fin dirigir de manera efectiva a grupos humanos a alcanzar logros dentro de una organización. Este enfoque contemporáneo se aleja con respecto de las teorías que plantean que los líderes nacen con características determinadas y que no pueden aprender o desarrollar las habilidades directivas. Estas habilidades juegan un papel transcendental dentro del proceso de la gerencia moderna y la administración del talento humano.

Para el correspondiente análisis, las variables se establecieron en sus componentes específicos; por ello, se estructura, en base al marco teórico, un conjunto de dimensiones e indicadores las mismas que se presentan a continuación:



Tabla N° 01

*Variable: Inteligencia emocional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
▪ El conocimiento de las propias emociones	• Reconocimiento de emociones	1-2		
	• Comprensión de las emociones	3-4		
	• Reflexión sobre factores emocionales	5-6		
▪ La capacidad de controlar las emociones	• Identificación de cambios fisiológicos			
	• Manejo de las emociones	7,8	Nunca (1)	
	• Alternativas para controlar las emociones.	9-10	Casi nunca (2) A veces (3)	Alta [121 - 150]
▪ La capacidad de motivarse uno mismo		11-12	Casi siempre (4)	Moderada [61 - 120]
	• Automotivación diaria		siempre (5)	
	• Motivación laboral			
▪ El reconocimiento de las emociones ajenas	• Innovación en el trabajo	13-14		Baja [30 - 60]
	• Reconocimiento del lenguaje no verbal	15-16		
	• Desarrollo de la escucha activa	17-18		
▪ El control de las relaciones	• Actitud empática	19-20		
	• Relaciones interpersonales	21-22		
	• Fomento del compañerismo	23-24		
▪ El control de las relaciones	• Desarrollo del liderazgo personal			
		25,26		
		27-28		
		29-30		

Tabla N° 02

Variable: *Habilidades directivas*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
▪ Habilidades de comunicación	• Comunicación asertiva y eficaz	1-2		
	• Comunicación interpersonal	3-4		
	• Escucha activa	5-6		
	• Dirección de reuniones de trabajo	7-8		
▪ Habilidades de grupo	• Habilidad para la delegación	9-10	Nunca (1)	
	• Pensamiento divergente	11-12	Casi nunca (2)	Adecuada [129 - 160]
	• Planificación estratégica	13-14	A veces (3)	
	• Planteamiento de soluciones viables	15-16	Casi siempre (4) siempre (5)	Regular [65 - 128]
▪ Habilidades interpersonales	• Liderazgo participativo	17-18		Inadecuada [32 - 64 ]
	• Automotivación personal.	19-20		
	• Gestión de proyectos	21-22		
	• Capacitación del equipo de trabajo.	23-24		
▪ Habilidades personales	• Planificación de actividades	25-26		
	• Manejo del estrés	27-28		
	• Capacidad de autoconocimiento	29-30		
	• Solución de conflictos	31-32		

### 2.3. Población, muestra y muestreo

La población dentro de la investigación científica es definida según Tamayo (2012) la población es la totalidad a estudiar de un fenómeno, por lo que en la presente investigación la población constará de la plana docente de la institución educativa “Lu Sin” de San Juan de Lurigancho.

Tabla 03.

*Población de estudio*

Población	Turno mañana
Docentes de primaria	35
Docentes de secundaria	35
Total	70

Con respecto a la muestra, Tamayo y Tamayo (1997) la define como el grupo de individuos que se toma de la población poder estudiar dicho fenómeno, es así que ya que la población es menor 70 unidades, se evaluará a la población completa. El método usado para el muestreo a realizar será no probalístico por conveniencia, por ser una cantidad de sujetos adecuados para la investigación. Se entiende por muestreo no probalístico a la injerencia del investigador para seleccionar o elegir la muestra.

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

La técnica para Bernal (2010) hace referencia al conjunto de instrumentos necesarios para elaborar y diseñar la investigación. Dentro del proceso de diseñar es imprescindible precisar la técnica para la recopilación de información y datos. Para la investigación en cuestión se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario.

Todo instrumento sirve para cuantificar las variables de interés y según el tipo de investigación encontrar el grado de relación e influencia en que se encuentran. El cuestionario es el instrumento que más se utiliza para recopilar información y datos fiables de la muestra. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen el cuestionario como ese conjunto de preguntas que buscan medir las variables objeto de estudio. Lógicamente su contenido debe guardar relación con el problema planteado así como con las hipótesis. Para la presente investigación se elaboraron dos cuestionarios: la primera para la variable Inteligencia emocional cuyo instrumento constó de 32 preguntas con alternativa de respuesta de opción múltiple en la escala tipo Likert y la segunda se adaptó un cuestionario de 24 ítems para la variable Habilidades directivas los cuales se aplicaron en la muestra conformada por los 70 docentes.

Tabla 1

*Ficha técnica del instrumento para medir la variable Inteligencia emocional*

Nombre del instrumento:	Cuestionario tipo escala de Likert.
Autor:	Medina Bolo, José Carlos
Adaptado por:	Garabito Villanueva, Eyner Maicol
Lugar:	Institución educativa Lu Sin, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2019
Fecha de aplicación:	14 de noviembre de 2019
Objetivo:	Medir la inteligencia emocional en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin
Administrado a:	Docentes de primaria y secundaria
Tiempo:	25 minutos
Margen de error:	5%
Observación:	Instrumento aplicado de manera individual.

Tabla 2

*Ficha técnica del instrumento para medir la variable Habilidades directivas*

Nombre del instrumento:	Cuestionario tipo escala de Likert.
Autor:	Caycho Anchelia, Paolo Víctor
Adaptado por:	Garabito Villanueva, Eyner Maicol
Lugar:	Institución educativa Lu Sin, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2019
Fecha de aplicación:	14 de noviembre de 2019
Objetivo:	Medir las habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin
Administrado a:	Docentes de primaria y secundaria
Tiempo:	20 minutos
Margen de error:	5%
Observación:	Instrumento aplicado de manera individual.

Para validar los dos instrumentos y medir el grado en que este cuantifica las variables a relacionarse será necesario que cumpla requisitos básicos como pertinencia en el contenido, relevancia con lo que se busca medir y claridad en su construcción gramatical.

Cabe señalar que en todos los casos los instrumentos debemos ser sometidos a juicios por expertos en el tema.

Tabla 6:

*Expertos que validaron el cuestionario sobre Inteligencia emocional y habilidades directivas*

Grado académico	Nombres y apellidos	Dictamen
Dra.	Edith Gissela Rivera Arellano	Aplicable

## 2.5. Procedimiento

Los cuestionarios después de una revisión minuciosa por parte de los expertos se aplicaron de forma presencial e individual a la muestra seleccionada. El administrador de los instrumentos en este caso fue la misma investigador quien también fue el que se encargó de calificarlo y preparar el análisis de los datos.

Para verificar el grado de confiabilidad del instrumento en la presente investigación se utilizó la prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach, en una muestra piloto de 20 docentes, después se usó el programa SPSS versión 25 para procesar los datos obteniendo los resultados que se exponen a continuación:

Tabla 7

*Confiabilidad Cuestionario de Inteligencia emocional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,925	24

*Fuente: Elaboración propia (2019)*

Tabla 8

*Confiabilidad Cuestionario de Habilidades directivas*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,920	32

*Fuente: Elaboración propia (2019)*

## 2.6 Métodos de análisis de datos

Se utilizará el software SPSS versión 25 para el cálculo de los estadísticos descriptivos, como lo son la media, moda, dispersión. Se elaborarán mediante Excel las tablas y gráficos de frecuencias absolutas y relativas para cada Ítem presentados. Posteriormente se realizarán los cálculos descriptivos para cada dimensión planteada. Y así, con los resultados obtenidos se podrán interpretar los datos, y generar conclusiones y recomendaciones.

## 2.7 Aspectos éticos

Se asegura conocer las implicancias éticas del estudio, tanto en los medios utilizados como para los medios finales. Por ello, en el diseño no se llevará a cabo ningún tipo de manipulación que cambie el curso de los resultados. Así mismo, se contará con la aprobación de participantes para poder garantizar su integridad. Y del mismo modo se mantendrá la confidencialidad de la información proporcionada.

## III. Resultados

### 3.1. Resultados descriptivos de la investigación:

Tabla 9

*Frecuencia de los niveles de la variable Inteligencia emocional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,00
Moderada	32	45,71
Alto	38	54,29
Total	70	100,0

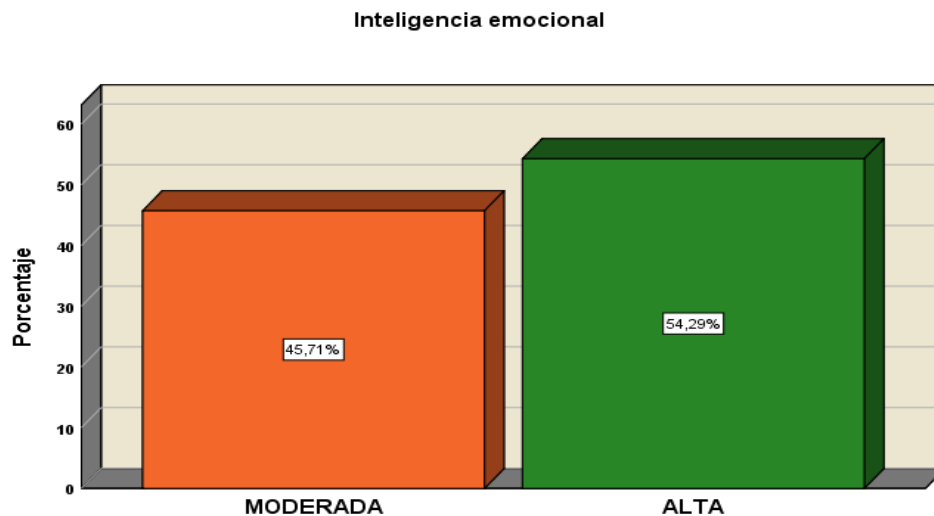


Figura 2 Nivel de Inteligencia emocional

### Interpretación:

En la tabla 9 figura 2, los resultados obtenidos afirman que el 54,29% de los docentes emplean un nivel significativamente alto de inteligencia emocional dentro del proceso educativo y de la comunidad educativa. Por su parte, un 45,71% de encuestados utiliza un nivel moderado. Esto demuestra que más de la mitad de encuestados de la institución educativa particular Lu Sin del distrito de San Juan de Lurigancho han desarrollado y emplean constantemente un nivel alto de inteligencia emocional en su práctica docente.

Tabla 10

*Frecuencia de los niveles de la variable Habilidades directivas*

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	0	0,00
Regular	17	24,29
Adecuada	53	75,71
Total	70	100,0

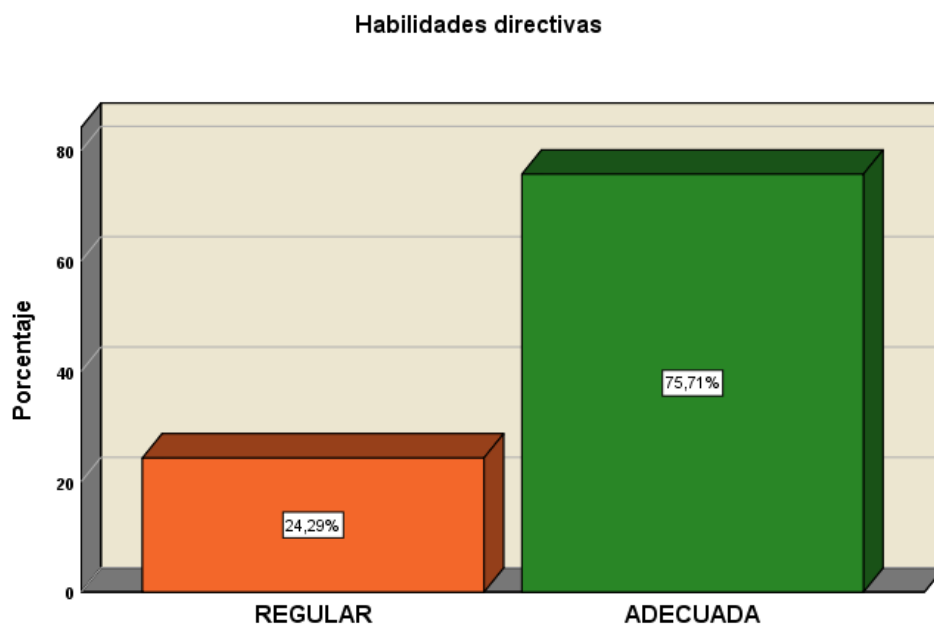


Figura 3 Nivel de habilidades directivas

**Interpretación:**

En la tabla 10 figura 3 los resultados obtenidos indican que el 75,71% de los docentes emplean un nivel significativamente adecuado de habilidades directivas dentro del proceso educativo y de la comunidad educativa. Por su parte, un 24,29% de encuestados manifiestan un nivel regular. Esto demuestra que la gran mayoría de encuestados de la institución educativa particular Lu Sin del distrito de San Juan de Lurigancho han desarrollado y emplean constantemente un nivel adecuado de habilidades directivas en su práctica docente.

Tabla 11

*Cruce de variables inteligencia emocional y habilidades directivas*

		Inteligencia emocional			Total
		Baja	Moderada	Alta	
Habilidades directivas	Inadecuada	0	0	0	0
		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	0	9	8	17
		0,0%	12,86%	11,43%	24,29%
	Adecuada	0	23	30	53
		0,0%	32,86%	42,86%	55,72%
	Total	0	32	38	70
		0,0%	45,72%	54,39%	100,0%

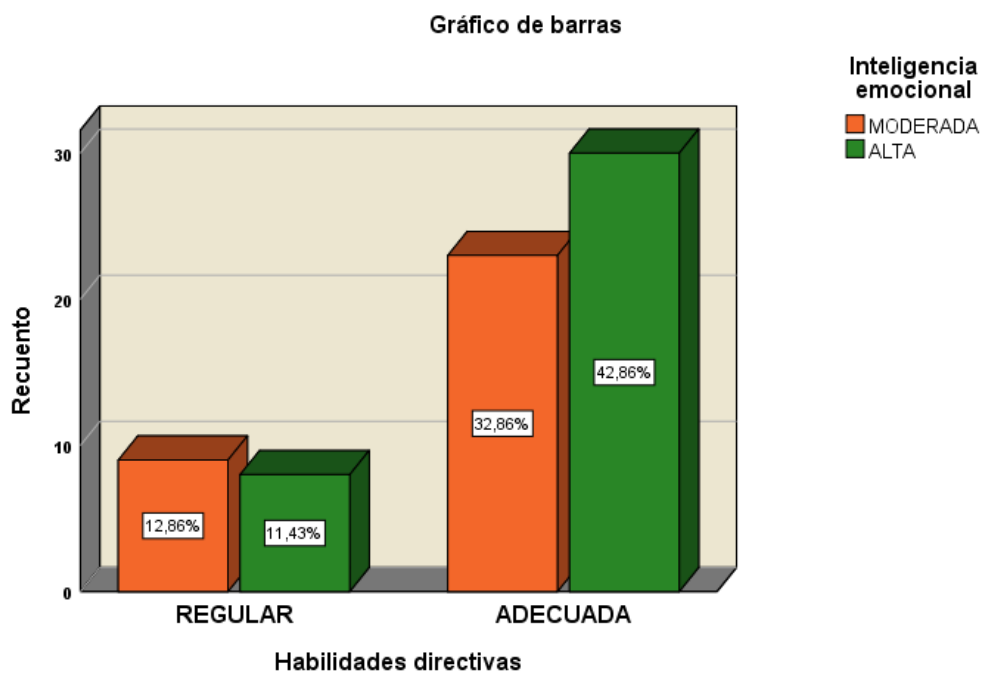


Figura 4: Cruce de variables Inteligencia emocional y Habilidades directivas



### Interpretación:

De acuerdo a la tabla 11 y figura 4 se muestra que las habilidades directivas en un nivel adecuado, el 42,86% del total de docentes encuestados opinan que la inteligencia emocional es alta. Asimismo, las habilidades directivas en un nivel regular, el 12,86% de los docentes encuestados indican que la inteligencia emocional es moderada.

Tabla 12

*Cruce de variables inteligencia emocional y habilidades de comunicación*

		Inteligencia emocional			Total
		Baja	Moderada	Alta	
Habilidades de comunicación	Inadecuada	0	0	0	0
		0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	0	8	8	16
		0,0%	11,43%	11,43%	22,86%
	Adecuada	0	24	30	54
		0,0%	34,29%	42,86%	77,15%
Total		0	32	38	70
		0,0%	45,72%	54,39%	100,0%

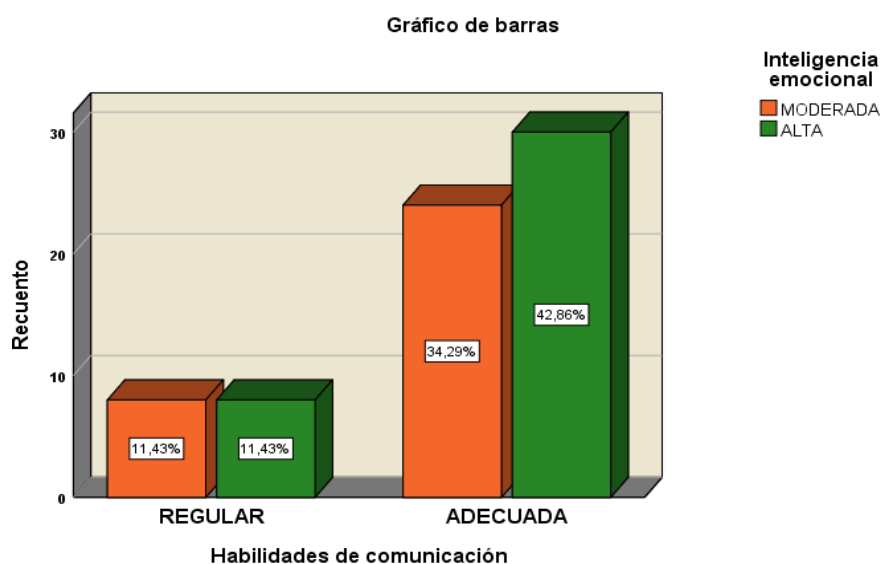


Figura 5: Cruce de variables Inteligencia emocional y Habilidades de comunicación

### Interpretación:

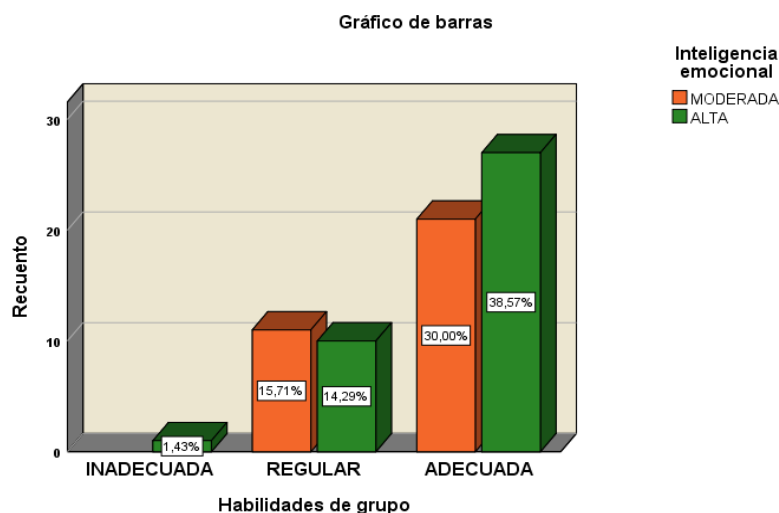
De acuerdo a la tabla 12 y figura 5 se percibe que las habilidades de comunicación en un nivel adecuado, el 42,86% del total de docentes encuestados opinan que la inteligencia

emocional es alta. Asimismo, las habilidades de comunicación en un nivel regular, el 11,43% de los docentes encuestados indican que la inteligencia emocional es moderada.

Tabla 13

*Cruce de variables inteligencia emocional y habilidades de grupo*

		Inteligencia emocional			Total
		Baja	Moderada	Alta	
Habilidades de grupo	Inadecuada	0	0	1	1
		0,0%	0,0%	1,43%	1,43%
	Regular	0	11	10	21
		0,0%	15,71%	14,29%	30,0%
	Adecuada	0	21	27	48
		0,0%	30,00%	38,57%	68,57%
	Total	0	32	38	70
		0,0%	45,71%	54,29%	100,0%



*Figura 6: Cruce de variables Inteligencia emocional y Habilidades de grupo*

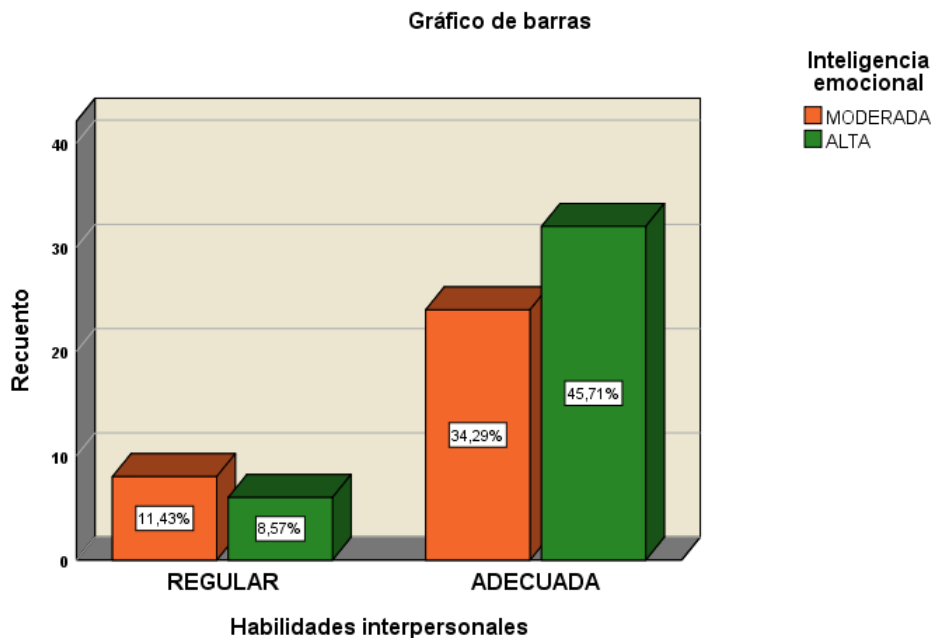
**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 13 y figura 6 se aprecia que las habilidades de grupo en un nivel adecuado, el 38,57% del total de docentes encuestados opinan que la inteligencia emocional es alta. Asimismo, las habilidades de grupo en un nivel regular, el 15,71% de los docentes encuestados indican que la inteligencia emocional es moderada.

Tabla 14

*Cruce de variables inteligencia emocional y habilidades interpersonales*

		Inteligencia emocional			Total
		Baja	Moderada	Alta	
Habilidades interpersonales	Inadecuada	0	0	0	0
		0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	0	8	6	14
		0,0%	11,43%	8,57%	20,0%
	Adecuada	0	24	32	56
		0,0%	34,29%	45,71%	80,0%
	Total	0	32	38	70
		0,0%	45,72%	54,28%	100,0%



*Figura 7: Cruce de variables Inteligencia emocional y Habilidades interpersonales*

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 14 y figura 7 se señala que las habilidades interpersonales en un nivel adecuado, el 45,71% del total de docentes encuestados opinan que la inteligencia emocional es alta. Asimismo, las habilidades interpersonales en un nivel regular, el 11,43% de los docentes encuestados indican que la inteligencia emocional es moderada.

Tabla 15

*Cruce de variables inteligencia emocional y habilidades personales*

		Inteligencia emocional			Total
		Baja	Moderada	Alta	
Habilidades personales	Inadecuada	0	0	0	0
		0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Regular	0	11	11	22
		0,0%	15,71%	15,71%	31,42%
	Adecuada	0	21	27	48
		0,0%	30,00%	38,57%	68,57%
Total		0	32	38	70
		0,0%	45,71%	54,28%	100,0%

Gráfico de barras

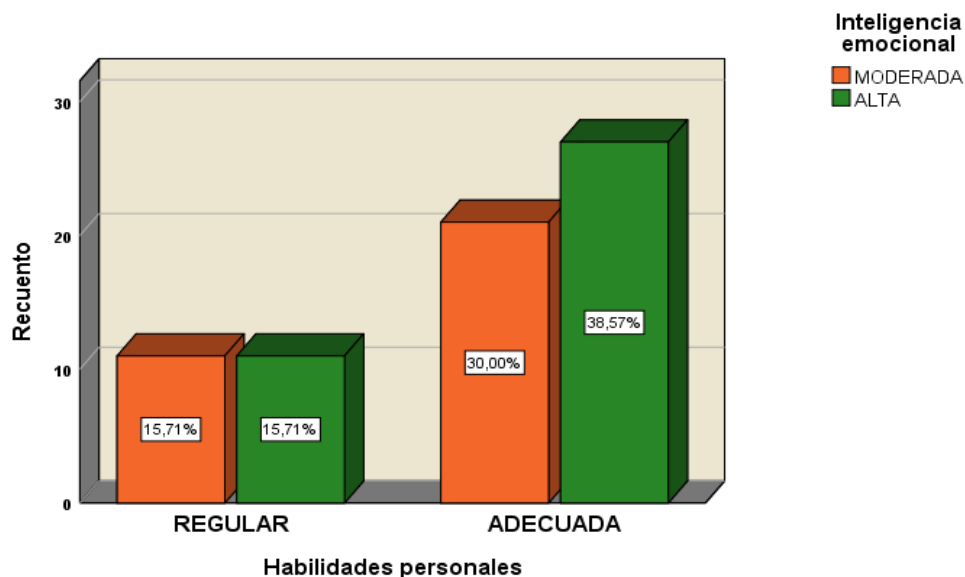


Figura 8: Cruce de variables Inteligencia emocional y Habilidades personales

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 16 y figura 8 se indica que las habilidades personales en un nivel adecuado, el 38,57% del total de docentes encuestados opinan que la inteligencia emocional es alta. Asimismo, las habilidades personales en un nivel regular, el 15,71% de los docentes encuestados indican que la inteligencia emocional es moderada.

### 3.2. Prueba de normalidad

Tabla 16

*Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra*

		X:Niveles de Inteligencia emocional	Y: Niveles de Habilidades directivas
N		70	70
Parámetros normales <sup>ab</sup>	Media	776	889
	Desviación estándar	,660	,660
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,659	,774
	Positivo	785,	793
	Negativo	-,276	-,346
Estadístico de prueba		,690	,734
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000

a. La distribución de prueba es normal

b. Se calcula a partir de datos

Efectuada la prueba de normalidad por medio del estadígrafo Kolmogorov – Smirnov, se logró como resultado una significancia bilateral de 0,000 para las variables de estudio Vx: Inteligencia emocional y Vy: Habilidades directivas la misma que es menor al valor autorizado de 0,05. Por lo tanto, se pide elegir por el estadígrafo Rho de Spearman para la respectiva prueba de hipótesis.

### Contraste de hipótesis

#### Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.

H1: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 17

*Correlación entre inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho.*

		X: Inteligencia emocional	Y: Habilidades directivas
Rho de Spearman	X: Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,790*
		Sig. (bilateral)	,001
		N	70
	Y: Habilidades Directivas	Coefficiente de correlación de	,790*
		Sig. (bilateral)	,001
		N	70

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### **Interpretación:**

Según el análisis estadístico elaborado con el Rho de Spearman se expresa una relación positiva alta ( $\rho = 0,790$ ) entre inteligencia emocional y habilidades directivas en la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Al conseguirse una significancia bilateral de 0,001 la misma que se halla dentro del valor considerado (0,05) por lo tanto se contradice la hipótesis nula; por ende, la inteligencia emocional se relaciona significativamente con las habilidades directivas. Esto significa que mientras los docentes desarrollen e incorporen en su labor pedagógica la inteligencia emocional favorecerá significativamente en el desarrollo de las habilidades directivas.

### **Hipótesis Específica 1**

Ho: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y las habilidades de comunicación en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.

H1: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y las habilidades de comunicación en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 18

*Correlación entre inteligencia emocional y las habilidades directivas referido a las habilidades de comunicación en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho.*

		X1=Inteligencia emocional	Y1= Habilidades directivas referido a las habilidades de comunicación
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1000
		Sig. (bilateral)	,570*
		N	70
	habilidades de comunicación	Coefficiente de correlación	,570*
		Sig. (bilateral)	,001
		N	70

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:**

Después de elaborado el análisis estadístico con el Rho de Spearman se muestra una relación moderada ( $r = 0,570$ ) entre la inteligencia emocional y las habilidades directivas referida a las habilidades de comunicación en la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Al obtenerse una significancia bilateral de 0,001 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05) entonces se refuta la hipótesis nula; por lo tanto, la inteligencia emocional se relaciona significativamente con las habilidades directivas referida a las habilidades de comunicación. Esto implica que mientras mejor manejen los docentes la inteligencia emocional desarrollarán de manera más efectiva las habilidades directivas relacionadas al aspecto comunicativo.

**Hipótesis Específica 2**

Ho: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y las habilidades de grupo en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.

H2: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y las habilidades de grupo en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 19

*Correlación entre inteligencia emocional y las habilidades directivas referido a las habilidades de grupo en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho.*

		X: Inteligencia emocional	Y2: Habilidades directivas referido a las habilidades de grupo
Rho de Spearman	X: Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,580*
		N	70
Rho de Spearman	Y2: Habilidades directivas referido a las habilidades de grupo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	70

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

### **Interpretación:**

Después de elaborado el análisis estadístico con el Rho de Spearman se corrobora una relación moderada ( $\rho = 0,580$ ) entre la inteligencia emocional y las habilidades directivas referida a las habilidades de comunicación en la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Al obtenerse una significancia bilateral de 0,01 la misma que se encuentra dentro del valor consentido (0,05) entonces se objeta la hipótesis nula; en consecuencia, la inteligencia emocional se relaciona significativamente con las habilidades directivas referida a las habilidades de grupo. Esto significa que mientras mejor empleen los docentes la inteligencia emocional desarrollarán de manera más efectiva las habilidades directivas con respecto al manejo y guía de grupos.

### **Hipótesis Específica 3**

Ho: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y las habilidades interpersonales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.



H3: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y las habilidades interpersonales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 20

*Correlación entre inteligencia emocional y las habilidades directivas referido a las habilidades interpersonales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho.*

		X: Inteligencia emocional	Y3: Habilidades directivas referido a las habilidades interpersonales
Rho de Spearman	X: Inteligencia emocional	Coefficiente de Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,540*
		N	70
Rho de Spearman	Y3: habilidades directivas referido a las habilidades interpersonales	Coefficiente de Correlación	,540*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,001
			70

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### **Interpretación:**

Después de elaborado el análisis estadístico con el Rho de Spearman se corrobora una relación moderada ( $\rho = 0,540$ ) entre la inteligencia emocional y las habilidades directivas referida a las habilidades interpersonales en la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Al obtenerse una significancia bilateral de 0,001 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05) entonces se objeta la hipótesis nula; en consecuencia, la inteligencia emocional se relaciona significativamente con las habilidades directivas referida a las habilidades interpersonales. Esto representa que mientras mejor manejen los docentes la inteligencia emocional desarrollarán de manera más efectiva las habilidades directivas con respecto a las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa.

#### Hipótesis Específica 4

Ho: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y las habilidades de comunicación en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.

H4: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y las habilidades de comunicación en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 21

*Correlación entre inteligencia emocional y las habilidades directivas referido a las habilidades personales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho.*

			X: Inteligencia Emocional	Y4: Habilidades directivas referido a las habilidades personales
Rho de Spearman	X: Inteligencia emocional	Coefficiente de Correlación	1,000	,560*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	Y4: Habilidades directivas referido a las habilidades personales	Coefficiente de Correlación	,560*	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

#### Interpretación:

Después de elaborado el análisis estadístico con el Rho de Spearman se corrobora una relación alta ( $r = 0,560$ ) entre la inteligencia emocional y las habilidades directivas referida a las habilidades personales en la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Al obtenerse una significancia bilateral de 0,001 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05) entonces se refuta la hipótesis nula; en consecuencia, la inteligencia emocional se relaciona significativamente con las habilidades directivas referida a las habilidades personales. Esto representa que mientras mejor manejen los docentes la inteligencia emocional desarrollarán de manera más efectiva las habilidades directivas con respecto al manejo del estrés, la capacidad de autoconocimiento y la solución de conflictos dentro de la comunidad educativa.

#### **IV. Discusión**

Los resultados obtenidos en el presente estudio confirman que existe una relación alta ( $r = 0,790$ ) entre inteligencia emocional y habilidades directivas en la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Esto significa que la inteligencia emocional en relación al conocimiento de las propias emociones, la capacidad de controlar las emociones, la capacidad de motivarse uno mismo, el reconocimiento de las emociones ajenas y el control de las relaciones se relacionan de manera significativa con las habilidades directivas con respecto a las habilidades de comunicación, habilidades de grupo, habilidades interpersonales y habilidades personales. Los resultados de la presente investigación son similares a los encontrados por Rivas (2016) quien investigó sobre Inteligencia emocional y las competencias directivas en las instituciones educativas el acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas– UGEL 04, concluyendo que sí existe una relación positiva moderada entre la inteligencia emocional y las competencias directivas en las instituciones educativas - UGEL 04.

Los resultados alcanzados en la comprobación de la hipótesis general, son concordantes con lo sostenido por Cejudo, López (2017) quienes, en su estudio titulado Importancia de la inteligencia emocional en la práctica con docentes, confirmó el uso de la Inteligencia Emocional por parte de los docentes promueve efectivamente la resolución de conflictos, trabajo en equipo y el cumplimiento de las funciones dentro de la institución. Así mismo, esta capacidad desarrollada por los maestros favorece al impulso de actitudes positivas en los estudiantes relacionados con la Inteligencia Emocional.

Los resultados de la primera hipótesis plantearon que existe una relación moderada entre inteligencia emocional y las habilidades directivas referida a las habilidades de comunicación en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Esto representa que mientras más se utilizó la inteligencia emocional se promoverá las habilidades comunicativas en los docentes y, por ende, sus relaciones serán más saludables dentro del contexto educativo. Los resultados de la presente investigación son semejantes a los encontrados en el ámbito internacional por Reyes (2016) quien elaboró una investigación titulada Habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional. Los resultados obtenidos confirmaron que el crecimiento organizacional de toda institución depende de que los directivos o los agentes ejecutores de actividades posean dichas habilidades directivas tales como las habilidades comunicativas con el fin de poder liderar

y guiar grupos humanos para garantizar el cumplimiento de metas institucionales. Esto significa que todo docente líder que haya desarrollado la inteligencia emocional podrá emplearlo satisfactoriamente su práctica educativa.

Los resultados de la segunda hipótesis específica corroboraron la existencia de una relación moderada entre inteligencia emocional y las habilidades directivas referida a habilidades de grupo en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Esto significa que mientras mejor empleen los docentes la inteligencia emocional desarrollarán de manera más efectiva las habilidades directivas con respecto al manejo y guía de grupos. Estos resultados están relacionados desde el punto de vista teórico con lo que plantean Whetten y Cameron (2005) el cuales sostienen que las habilidades de grupo hacen referencia a las habilidades de grupo las cuales engloban un conjunto de actividades a realizar tales como la delegación, formación y trabajo de equipos así como la dirección hacia el cambio positivo dentro de la organización o la esfera educativa. Katzenbach (1994) cuando afirma que las personas, dentro de un conjunto, pueden trabajar de dos maneras: en grupo o equipo. En la primera, los estudiantes buscan alcanzar logros personales de poca repercusión el aula; en la segunda, los educandos de manera sinérgica asumen el compromiso y responsabilidad de alcanzar logros comunes para el salón. Los docentes con habilidades directivas deben tener la capacidad de formar equipos de trabajo y delegar funciones en base a una preparación previa de sus alumnos con el fin de alcanzar los objetivos trazados.

Los resultados de la tercera hipótesis específica confirmaron la existencia de una relación moderada entre inteligencia emocional y las habilidades directivas referida a las habilidades interpersonales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Esto representa que mientras mejor manejen los docentes la inteligencia emocional desarrollarán de manera más efectiva las habilidades directivas con respecto a las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa. Los resultados de la presente investigación son semejantes a los encontrados en el ámbito internacional por Alcón (2014) quién investigó sobre Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas donde concluyó que los gerentes carecen de las habilidades gerenciales lo cual promueve un clima institucional de gran tensión, factor directo de desmotivación laboral entre los docentes y esto repercutirá en la intensidad en el proceso educativo.

Los resultados de la cuarta hipótesis específica confirmaron la existencia de una relación moderada entre inteligencia emocional y las habilidades directivas referida a las habilidades personales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Esto representa que mientras mejor manejen los docentes la inteligencia emocional desarrollarán de manera más efectiva las habilidades directivas con respecto al manejo del estrés, la capacidad de autoconocimiento y la solución de conflictos dentro de la comunidad educativa. Estos resultados están relacionados desde el punto de vista teórico con lo que plantean Whetten y Cameron (2005) los cuales sostienen que habilidades personales se relacionan con el autoconocimiento, primera habilidad de la inteligencia emocional el cual hace consciente a las personas sobre las emociones que están experimentando; el manejo del estrés personal y laboral en situaciones problemáticas las cuales causan angustias y daños que repercuten en el trabajo.

De lo expuesto anteriormente, se colige que el desarrollo de la inteligencia emocional y las habilidades directivas por parte de los docentes de la institución educativa particular Lu Sin tienen un rol trascendental en todo proceso educativo.

## V. Conclusiones

- Primera:** Se concluye que la investigación confirma que hay una relación alta entre la inteligencia emocional y habilidades directivas en la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Esto significa que la inteligencia emocional en relación al conocimiento de las propias emociones, la capacidad de controlar las emociones, la capacidad de motivarse uno mismo, el reconocimiento de las emociones ajenas y el control de las relaciones se relacionan de manera significativa con las habilidades directivas con respecto a las habilidades de comunicación, habilidades de grupo, habilidades interpersonales y habilidades personales.
- Segunda:** En cuanto al nivel de relación entre la primera variable (inteligencia emocional) y las dimensiones de la segunda variable (habilidades directivas), los resultados de la investigación demuestran, en primer lugar, una relación moderada entre inteligencia emocional y habilidades directivas referida a las habilidades de comunicación en la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Esto confirma que mientras mejor empleen los docentes la inteligencia emocional desarrollarán de manera más efectiva las habilidades directivas con respecto al manejo y guía de grupos.
- Tercera:** Se corrobora la existencia de una relación moderada entre la inteligencia emocional y las habilidades directivas referida a las habilidades de grupo en la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Esto significa que mientras mejor empleen los docentes la inteligencia emocional desarrollarán de manera más efectiva las habilidades directivas con respecto al manejo y guía de grupos.
- Cuarta:** Se corrobora la existencia de una relación moderada entre la inteligencia emocional y las habilidades directivas referida a las habilidades interpersonales en la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Esto representa que mientras mejor manejen los docentes la inteligencia emocional desarrollarán de manera más efectiva las habilidades directivas con respecto a las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa.

**Quinta:** Se corrobora la existencia de una relación moderada entre la inteligencia emocional y las habilidades directivas referidas a habilidades personales en la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Esto representa que mientras mejor manejen los docentes la inteligencia emocional desarrollarán de manera más efectiva las habilidades directivas con respecto al manejo del estrés, la capacidad de autoconocimiento y la solución de conflictos dentro de la comunidad educativa.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Se aconseja al equipo directivo de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho elaborar programas y talleres vivenciales sobre inteligencia emocional con el fin de seguir desarrollando y consolidando las habilidades directivas en los docentes para poder mejorar y transformar su práctica educativa para beneficio de los estudiantes.

**Segunda:** Se recomienda a los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, quienes dirigen el proceso de enseñanza aprendizaje, a capacitarse, desarrollar y emplear constantemente la inteligencia emocional y las habilidades directivas referida a las habilidades de comunicación para beneficio de toda la comunidad educativa, y en particular, de sus estudiantes.

**Tercera:** Se exhorta a los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, a interiorizar las habilidades directivas en referencia a las habilidades de grupo, las cuales capacitan con estrategias efectivas para liderar grupo humanos como la de sus alumnos con el fin mejorar y transformar su práctica educativa en beneficio de la comunidad estudiantil.

**Cuarta:** Se encomienda a los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho a encarnar sus habilidades directivas con respecto a las habilidades interpersonales en la práctica para hacer de la labor educativa un medio para inculcar y desarrollar en vuestros alumnos.

**Quinta:** Se persuade a los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho a desarrollar, de manera consciente y reflexiva, las habilidades directivas con respecto a las habilidades personales con el fin de transformar su práctica educativa con estrategias eficaces tanto para el docente como para sus estudiantes.



## Referencias

- Aburto ,H. y Bonales ,J. (2011). *Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional*. Investigación y Ciencia. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es>
- Aguado, J. (2016). *Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú: Perú. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4233>
- Aguilar, L. (2015). *La inteligencia emocional: un camino al éxito laboral en la alta gerencia*. (Tesis de grado). Universidad Militar Nueva Granada: Colombia. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13786/LAURA%20AGUILAR-TRABAJO%20DE%20GRADO-UMNG.pdf;jsessionid=8D0E90A9CF7FF8F2BD8C661DF84AC7EC?sequence=2>
- Alcón, N.(2014).*Habilidades gerenciales de funcionarios públicos de Quito, caso: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)*.(Tesis de maestría). Universidad de Carabobo. Facultad de Educación. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/4957>-Fecha: 201
- Angulo, D. (2016). *Determinación de las competencias directivas y del clima laboral existente en el I.E. “Los Positos” Mórrope- Lambayeque* (Tesis para obtener la licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: Perú. Recuperado de <http://repositorio.usat.edu.pe/handle/usat/888>
- Bar-On, R. (2000). *Inventario de Inteligencia emocional en jóvenes y adolescentes (EQ- I): Test de Inteligencia Emocional*. Toronto: Multi-Health System. Recuperado de [http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/BarOn\\_extracto-web.pdf](http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/BarOn_extracto-web.pdf)
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence*. Toronto: Multi-Health Systems. Recuperado de [http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/BarOn\\_extracto-web.pdf](http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/BarOn_extracto-web.pdf)

- Barba , M. y Aragón ,I. ( 2013). La habilidad de los directivos y su papel mediador entre formación e innovación. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*; Madrid, Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview>
- Batista, J. y Bermúdez, M. (2009). Inteligencia emocional y liderazgo femenino en cargos de dirección en organismos públicos. *Revista REDHECS*, 7 (4): 45-56 Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063106>
- Blais, Ann-Renée y Bernard Sinclair-Dsegagné. (2002). *Leadership in 3S`s: Skills, styles, situations*. CIRANO. Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations, BurgundyReport. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/859/85950999006/html/index.html>
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3º edición, Colombia: Editorial Pearson educación
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1): 7-43. Recuperado de <https://revistas.um.es/rie/article/view/99071>
- Bonifaz, C. (2012). *Desarrollo de habilidades directivas*. México:Tercer Milenio S.C.
- Caycho, P. (2019). *Habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Red 13, UGEL 04, Carabayllo-2019*. (Tesis para obtener la maestría). Universidad César Vallejo: Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/39581?show=full>
- Castillo, R. (2017). *Habilidades directivas y gestión de alianzas estratégicas de la IEPGP N° 6005 “General Emilio Soyer Cabero” – Chorrillos* (Tesis para obtener la maestría). Universidad Nacional de Educación: Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1846?show=full>
- Cejudo, J., & López, L. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *Psicología Educativa*, 23, 29–36.

Recuperado el 25 de noviembre de 2019 desde <http://www.psicoperspectivas.cl>

Cetina, T., Ortega, I. y Aguilar., C. (2010). Habilidades directivas desde la percepción de los subordinados: Un enfoque relacional para el estudio del liderazgo. *Psicoperspectivas*, 9 (1), 124-137. Recuperado el 21 de noviembre de 2019 desde <http://www.psicoperspectivas.cl>

Chaves, D., Vargas, D. y Barbosa, L.(2011). *Liderazgo e inteligencia emocional en personas que ocupan jefaturas en una empresa de servicios*. (Trabajo de grado). Pontificia Universidad Javeriana: Colombia. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/8029>

Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill

Covey, S. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People. Restoring the Character Ethic*. 6ª edición, Ediciones Paidós: Barcelona

Combs y Slaby. (1977). *Social-Skills Training with Children*. En B.B. Lahey et. al. (eds.) *Advances in clinical Child Psychology*. New York: Plenum Press, 1977.

Felman, R. (2006). *Psicología*. (6ª. Ed.) México: McGraw-Hil

García,F.; Boom, E.; Molina J. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar – Colombia. *Visión de Futuro Año 14, Volumen N° 21, N°2, Julio- Diciembre 2017 – Pág. 1 – 21*. Recuperado el 21 de junio de 2019 desde <file:///C:/Users/oh/Desktop/TESIS/tesis/revhabili.pdf>

Goleman D. (1995). *Inteligencia emocional*. España: Editorial Kairos.

Goleman D. (1997). *El Punto Ciego*. España: Plaza y Janés Editores.

Goleman D. (1997). *La Salud emocional*. España: Editorial Kairos.

Gonzalez, D. (2016). *El liderazgo gerencial y la inteligencia emocional*. (Tesis de grado). Universidad Militar Nueva Granada: Colombia. Recuperado de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14427/GonzalezAlvarezDirleyla2016.pdf?sequence=1>

Guillén, L. y Florent-Treacy, E. (2011). Emotional intelligence and leadership effectiveness: The mediating influence of collaborative behaviors. *INSEAD, Working Papers Collection*, 23: 1-28. Recuperado de : <https://search.proquest.com/docview/1878047480>

Hermel , M . y Stanescu, M .( 2016). *The Evolution of Managerial Skills with Age*, FAIMA. Business & Management Journal; Bucharest. Recuperado de : <https://search.proquest.com/docview/1878044490>

Herawaty, Vinola; Solihah, y Dita. ( 2019). *The Effect Of Ceo Tenure, Managerial Skills And Earning Power On Earnings Manipulation With Corporate Governance As A Moderating Variable On Manufacturing Companies In Indonesia Stock Exchange*. Academy Of Accounting And Financial Studies Journal, Supl. Special Issue. Recuperado de : <https://search.proquest.com/docview/2238480056>

Hernández, M. (2014). *Inteligencia emocional y su relación con el liderazgo en empleados de mandos altos y medios de hoteles de cuatro y cinco estrellas de Huehuetenango*. (Tesis de grado).Universidad Rafael Landívar: Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Hernandez-Maria.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de Investigación*. 6ª edición, México: Mc Graw-Hill.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación*. 6ª edición, México: Mc Graw-Hill.

Hopkins, Ma., O'Neil, D. y Williams, H. (2007). Emotional intelligence and board governance: Leadership lessons from the public sector. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (7): 683-700. DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940710820109>

Huerta, J. y Rodríguez, G. (2006) *Desarrollo de Habilidades Directivas*. México: Pearson

- Manager, C. (2016). *Managerial skills and the managerial culture in the knowledge society* Bucharest. Recuperado de : <https://search.proquest.com/docview/2213786354>
- Maxwell, J. (2005). *The 360° Leader*. 5ª edición, USA: Grupo Nelson
- Maxwell, J. (2004). *Winning with People*. 10ª edición, USA: Grupo Nelson
- Mayer, J., Salovey (2004). *Emotional intelligence*. USA.
- Paucar, T. (2014). *Inteligencia emocional de directores y gestión institucional en educación básica regular del distrito de Huanta*. (Tesis para obtener la maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú: Perú. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/3255?show=full>
- Pereda, F. González, F. y López, T.(2014). *Las Habilidades Directivas Como Ventaja Competitiva*. Universitat Politècnica de Catalunya Barcelona, España. Recuperado de :<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54932488003>
- Ramírez, J. (2018) *Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz*. Universidad del Valle Puebla – México. Recuperado :<http://www.revistasbolivianas>.
- Reyes, K. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional* (Tesis para obtener la licenciatura). Universidad Rafael Landívar: México. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>
- Rose, E. (2017). *To Perform, or not to Perform: That is the Question. A Survey of how Secondary School Headteachers Perceive their Enactment Status in Leadership*. (Thesis for the degree of doctor in education). The University of Birmingham: USA. Recuperado de [https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/67826/Mugabe\\_School\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/67826/Mugabe_School_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salovey (1990).*The wisdom in feeling: psychological processes in emotional intelligence*. Nueva York: Guilford.

- Salovey, Peter y John Mayer. 1990. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9: 185-211. DOI: <https://doi.org/10.2190/D UGG-P24E-52WK-6CDG>
- Smutny, P. Prochazka, J., y Vaculik, M. (2016). *The Relationship between Managerial Skills and Managerial Effectiveness in Managerial Simulation Game*. Recuperado de : <https://search.proquest.com/docview/1837592250>.
- Sutton, R. y Wheatley, K.F. (2003). *Teachers` Emotion Regulation*. In: L.J., Saha, A.G. Dworkin (eds.) *The New International Handbook of Teacher and Teaching*. Springer. Recuperado de [https://www.academia.edu/9234813/Teachers\\_emotion\\_regulation](https://www.academia.edu/9234813/Teachers_emotion_regulation)
- Vivar, M. (2019). *Habilidades directivas*. Asociación Navarra de Empresas Laborales (ANEL).
- Whetten, D. y Cameron, K. (2005). *Developing Management Skills*. 6° edición, México: Pearson Educación. Recuperado de <http://files.clases8.webnode.es/200000066-bb33fbc2d6/Desarrollo-de-Habilidades-Directivas.pdf>
- Whetten, D. Y Cameron, K. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación. Recuperado de <http://files.clases8.webnode.es/200000066-bb33fbc2d6/Desarrollo-de-Habilidades-Directivas.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema principal:</b> ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p><b>Problemas secundarios:</b></p> <p>1. ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y las habilidades de comunicación en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y las habilidades de grupo en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, Lima 2019</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>1. Establecer la relación entre inteligencia emocional y las habilidades de comunicación en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>2. Establecer la relación entre inteligencia emocional y la habilidades de grupo en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> La Inteligencia emocional se relaciona efectivamente con las habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>1. La inteligencia emocional se relaciona efectivamente con las habilidades de comunicación en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>2. La inteligencia emocional se relaciona efectivamente con la habilidades de grupo en</p>	<b>Variable 1: Inteligencia emocional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			El conocimiento de las propias emociones	- Reconocimiento de emociones - Comprensión de las emociones - Reflexión sobre factores emocionales	1,2 3,4 5,6	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	A= Alta ( 121 - 150 )  M= Moderada (61 – 120)  B= Baja
			La capacidad de controlar las emociones	- Identificación de cambios fisiológicos - Manejo de las emociones - Alternativas para controlar las emociones	7,8, 9,10 11,12	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	
La capacidad de motivarse uno mismo	- Automotivación diaria - Motivación laboral - Innovación en el trabajo	13,14 15,16 17,18	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre				
El reconocimiento de las emociones ajenas	- Reconocimiento del lenguaje no verbal - Desarrollo de la escucha activa - Actitud empática	19,20 21,22 23,24	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre				

<p>Lu Sin del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y las habilidades interpersonales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y las habilidades personales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019?</p>	<p>Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>3. Establecer la relación entre inteligencia emocional y las habilidades interpersonales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>4. Establecer la relación entre inteligencia emocional y las habilidades personales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.</p>	<p>los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>3. La inteligencia emocional se relaciona efectivamente con las habilidades interpersonales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>4. La inteligencia emocional se relaciona efectivamente con la habilidades personales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.</p>	<p>El control de las relaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones interpersonales</li> <li>- Fomento del compañerismo</li> <li>- Desarrollo del liderazgo personal</li> </ul>	<p>25,26</p> <p>27,28</p> <p>29,30</p>	<p>1= Nunca</p> <p>2= Casi Nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p>	<p>(30 – 60)</p>																						
<b>Variable 2: habilidades directivas</b>																													
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Dimensiones</th> <th style="width: 35%;">Indicadores</th> <th style="width: 10%;">Ítems</th> <th style="width: 15%;">Escala de medición</th> <th style="width: 25%;">Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Habilidades de comunicación</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación asertiva y eficaz</li> <li>- Comunicación interpersonal</li> <li>- Escucha activa</li> <li>- Dirección de reuniones de trabajo</li> </ul> </td> <td> <p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> </td> <td> <p>1= Nunca</p> <p>2= Casi Nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p> </td> <td rowspan="4" style="vertical-align: middle; text-align: center;"> <p>A= Adecuada (97 - 120)</p> <p>R= Regular (49 – 96)</p> <p>I= Inadecuada (24 – 48)</p> </td> </tr> <tr> <td>Habilidades de grupo</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidad para la delegación</li> <li>- Pensamiento divergente</li> <li>- Planificación estratégica</li> <li>- Planteamiento de soluciones viables</li> </ul> </td> <td> <p>9,10,</p> <p>11,12</p> <p>13,14</p> <p>15,16</p> </td> <td> <p>1= Nunca</p> <p>2= Casi Nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p> </td> </tr> <tr> <td>Habilidades interpersonales</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo participativo</li> <li>- Automotivación personal.</li> <li>- Gestión de proyectos</li> <li>- Capacitación del equipo de trabajo.</li> </ul> </td> <td> <p>17,18</p> <p>19,20</p> <p>21,22</p> <p>23,24</p> </td> <td> <p>1= Nunca</p> <p>2= Casi Nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p> </td> </tr> <tr> <td>Habilidades personales</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de actividades</li> <li>- Manejo del estrés</li> <li>- Capacidad de autoconocimiento</li> <li>- Solución de conflictos</li> </ul> </td> <td> <p>25,26</p> <p>27,28</p> <p>29,30</p> <p>31,32</p> </td> <td> <p>1= Nunca</p> <p>2= Casi Nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> </td> </tr> </tbody> </table>								Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	Habilidades de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación asertiva y eficaz</li> <li>- Comunicación interpersonal</li> <li>- Escucha activa</li> <li>- Dirección de reuniones de trabajo</li> </ul>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p>	<p>1= Nunca</p> <p>2= Casi Nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p>	<p>A= Adecuada (97 - 120)</p> <p>R= Regular (49 – 96)</p> <p>I= Inadecuada (24 – 48)</p>	Habilidades de grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidad para la delegación</li> <li>- Pensamiento divergente</li> <li>- Planificación estratégica</li> <li>- Planteamiento de soluciones viables</li> </ul>	<p>9,10,</p> <p>11,12</p> <p>13,14</p> <p>15,16</p>	<p>1= Nunca</p> <p>2= Casi Nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p>	Habilidades interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo participativo</li> <li>- Automotivación personal.</li> <li>- Gestión de proyectos</li> <li>- Capacitación del equipo de trabajo.</li> </ul>	<p>17,18</p> <p>19,20</p> <p>21,22</p> <p>23,24</p>	<p>1= Nunca</p> <p>2= Casi Nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p>	Habilidades personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de actividades</li> <li>- Manejo del estrés</li> <li>- Capacidad de autoconocimiento</li> <li>- Solución de conflictos</li> </ul>	<p>25,26</p> <p>27,28</p> <p>29,30</p> <p>31,32</p>	<p>1= Nunca</p> <p>2= Casi Nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= Casi siempre</p>
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos																									
Habilidades de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación asertiva y eficaz</li> <li>- Comunicación interpersonal</li> <li>- Escucha activa</li> <li>- Dirección de reuniones de trabajo</li> </ul>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p>	<p>1= Nunca</p> <p>2= Casi Nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p>	<p>A= Adecuada (97 - 120)</p> <p>R= Regular (49 – 96)</p> <p>I= Inadecuada (24 – 48)</p>																									
Habilidades de grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidad para la delegación</li> <li>- Pensamiento divergente</li> <li>- Planificación estratégica</li> <li>- Planteamiento de soluciones viables</li> </ul>	<p>9,10,</p> <p>11,12</p> <p>13,14</p> <p>15,16</p>	<p>1= Nunca</p> <p>2= Casi Nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p>																										
Habilidades interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo participativo</li> <li>- Automotivación personal.</li> <li>- Gestión de proyectos</li> <li>- Capacitación del equipo de trabajo.</li> </ul>	<p>17,18</p> <p>19,20</p> <p>21,22</p> <p>23,24</p>	<p>1= Nunca</p> <p>2= Casi Nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p>																										
Habilidades personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de actividades</li> <li>- Manejo del estrés</li> <li>- Capacidad de autoconocimiento</li> <li>- Solución de conflictos</li> </ul>	<p>25,26</p> <p>27,28</p> <p>29,30</p> <p>31,32</p>	<p>1= Nunca</p> <p>2= Casi Nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= Casi siempre</p>																										
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>		<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>		<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>		<b>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</b>																							



<p><b>TIPO:</b></p> <p>La investigación es básica sustantiva. Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.80).</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>La investigación es de diseño no experimental, correlacional - transversal; según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.149), no experimental porque no se realizan manipulación deliberada de las variables.</p> <div data-bbox="151 906 457 1052" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <pre> graph LR     M --- O1     M --- O2     O1 --- r     O2 --- r </pre> </div>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población objeto de estudio está constituido por 70 docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b></p> <p>No Probabilística</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p>La población objeto de estudio está constituido por 70 docentes de en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p><b>MÉTODO:</b></p> <p>Hipotético – Deductivo</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Inteligencia emocional</b></p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario tipo Likert</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Se utilizará el software Microsoft Excel para la elaboración de tablas y figuras estadística en la presentación de los resultados por dimensiones</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 26, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar conclusiones.</p>
<p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Habilidades directivas</b></p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario tipo Likert</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>			

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

### INSTRUMENTO PARA MEDIR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR LU SIN, SAN JUAN DE LURIGANCHO.

**FINALIDAD.-** El presente instrumento tiene la finalidad de conocer su percepción sobre la inteligencia emocional en su institución educativa.

**INSTRUCCIONES:** Estimados docentes a continuación se presentan un conjunto de preguntas sobre LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, por favor, tenga a bien responder con toda objetividad, pues de ello dependerá el éxito en el presente estudio de investigación.

Marque con una (X) su respuesta en los recuadros valorados del 1 al 5.

#### ESCALA

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
S	CS	AV	CN	N
5	4	3	2	1

#### INTELIGENCIA EMOCIONAL

	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
	<b>DIMENSIÓN 01: EL CONOCIMIENTO DE LAS PROPIAS EMOCIONES</b>					
01	Identifica emociones negativas en situaciones problemáticas.					
02	Le resulta relativamente fácil expresar sus sentimientos					
03	Lo primero que hace cuando tiene un problema es detenerse a pensar.					
04	Es consciente de cómo se siente.					
05	Entra fácilmente en contacto con sus emociones.					
06	Se adapta con facilidad a las situaciones nuevas que se le presenta.					

<b>DIMENSIÓN 02: LA CAPACIDAD DE CONTROLAR LAS EMOCIONES</b>						
07	Tiene la capacidad de controlar las situaciones difíciles.					
08	Puede manejar situaciones de stress sin ponerse demasiado nervioso.					
09	Maneja las reacciones adversas con tácticas adecuadas según las circunstancias cambiantes.					
10	Cuando está en desacuerdo con alguien es capaz de decírselo.					
11	Planifica metas progresivas y acepta los riesgos que se presentan en el trabajo.					
12	Frente a una situación problemática, obtiene la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando.					
<b>DIMENSIÓN 03: LA CAPACIDAD DE MOTIVARSE UNO MISMO</b>						
13	Despliega esfuerzos para lograr los objetivos institucionales.					
14	Considera ser útil en el cumplimiento de la misión institucional					
15	Está dispuesto a aprovechar las oportunidades para lograr los objetivos comunes.					
16	Moviliza a los demás mediante emprendimientos inusuales en pro de los objetivos institucionales.					
17	Persiste en el logro de las metas pese a los obstáculos y limitaciones.					
18	Considera que los contratiempos se deben a circunstancias manejables antes que a fallas personales.					
<b>DIMENSIÓN 04: EL RECONOCIMIENTO DE LAS EMOCIONES AJENAS</b>						

19	Brinda ayuda basada en la comprensión de las debilidades y oportunidades de los demás.					
20	Presta atención a las pistas emocionales de los demás y escucha para darle un tratamiento.					
21	Reconoce y recompensa las virtudes, logros y el progreso de los demás.					
22	Asesora, brinda consejos oportunos y asigna tareas que fortalezcan y alientan las habilidades de los docentes y alumnos.					
23	Entiende los puntos de vistas diversos y es sensible a las diferencias grupales					
24	Ve en la diversidad una oportunidad que crea un cambio en la gestión.					
	<b>DIMENSIÓN 05: EL CONTROL DE LAS RELACIONES</b>					
25	Usa estrategias adecuadas para influenciar directamente y lograr el consenso de los demás.					
26	Estimula la comunicación abierta y es receptivo de las sugerencias.					
27	Colabora, compartiendo planes, información y recursos para el desarrollo de la institución.					
28	Promueve un clima amigable y cooperativo en la institución educativa.					
29	Articula y despierta entusiasmo en pos de una visión y una misión compartida.					
30	Orienta el desempeño de otros, fortaleciendo sus habilidades y destrezas.					

### ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE HABILIDADES DIRECTIVAS

#### INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS HABILIDADES DIRECTIVAS EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR LU SIN, SAN JUAN DE LURIGANCHO.

**FINALIDAD.-** El presente instrumento tiene la finalidad de conocer su percepción sobre las habilidades directivas en su institución educativa.

**INSTRUCCIONES:** Estimados docentes a continuación se presentan un conjunto de preguntas sobre LAS HABILIDADES DIRECTIVAS, por favor, tenga a bien responder con toda objetividad, pues de ello dependerá el éxito en el presente estudio de investigación.

Marque con una (X) su respuesta en los recuadros valorados del 1 al 5.

#### ESCALA

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
S	CS	AV	CN	N
5	4	3	2	1

#### HABILIDADES DIRECTIVAS

	ITEMS	SI	CS	AV	CN	N
	<b>DIMENSIÓN 01: Habilidades específicas de comunicación</b>					
01	Emplea una comunicación asertiva y eficaz en su labor educativa.					
02	Utiliza un lenguaje claro y preciso para dar indicaciones y sugerencias.					
03	Se dirige con respeto y cordialidad en todo momento hacia los estudiantes.					
04	Formula preguntas pertinentes hacia el estudiante para conocer sus expectativas.					
05	Atiende y canaliza las quejas, reclamaciones y sugerencias de los estudiantes.					
06	Utiliza la retroalimentación al final de cada sesión como una herramienta de aprendizaje.					
07	Dirige con eficiencia a los equipo de trabajo.					

08	Plantea una agenda donde prioriza las competencias a alcanzar por los estudiantes.					
<b>DIMENSIÓN 02: Habilidades de grupo</b>						
09	Delega y empodera a los docentes para la toma de decisiones.					
10	Capacita activamente a los estudiantes en las competencias que se busca alcanzar.					
11	Utiliza diferentes estrategias para identificar problemas en la labor educativa del estudiante.					
12	Fomenta el pensamiento divergente para la búsqueda de soluciones.					
13	Elabora un cronograma de actividades significativas para el logro de los aprendizajes esperados en el estudiante.					
14	Evalúa y contextualiza el proceso de enseñanza según las necesidades de los estudiantes.					
15	Concientiza al estudiante de los problemas de su entorno y para la búsqueda de soluciones viables.					
16	Supervisa cada proceso de aprendizaje e implementa otras medidas para alcanzar los objetivos pedagógicos trazados.					
<b>DIMENSIÓN 03: Habilidades interpersonales</b>						
17	Ejerce un liderazgo participativo durante el proceso de enseñanza- aprendizaje.					
18	Forma y dirige con autoridad a sus estudiantes.					
19	Valora cada aporte y mejora por parte de los estudiantes.					
20	Reconoce (incluyendo el uso de elogios) los logros alcanzados en forma oportuna y honesta de sus estudiantes.					
21	Desarrolla, a partir de las necesidades de los estudiantes, un plan de actividades que converjan en el mejoramiento de la labor educativa.					
22	Organiza y programa responsablemente actividades y los talleres para la comunidad educativa.					
23	Domina los fundamentos de la inteligencia emocional en su proceso como formador y guía de los estudiantes.					
24	Diseña, junto con el área de psicopedagogía, talleres y charlas pertinentes priorizando las necesidades de los estudiantes.					
<b>DIMENSIÓN 04: Habilidades personales</b>						

25	Planifica sus actividades para cada sesión de clase.					
26	Lleva un control de las dificultades académicas, necesidades y los avances de los estudiantes.					
27	Controla el estrés en situaciones de mucha presión durante su labor pedagógica.					
28	Maneja asertivamente situaciones conflictivas que se puedan presentar con sus estudiantes.					
29	Desarrolla en los estudiantes la capacidad de crítica y autocrítica sobre su labor como alumnos.					
30	Conduce a la reflexión sobre el papel trascendental de la inteligencia emocional en la vida personal y social de los estudiantes.					
31	Promueve el estudio de casos para la solución de conflictos de manera creativa.					
32	Comparte otras experiencias educativas con el fin encontrar alternativas de soluciones a situaciones comunes en el salón de clase.					

# ANEXO 4:

## Base de datos de los instrumentos de inteligencia emocional y habilidades directivas

Codigo	INTELIGENCIA EMOCIONAL																																									
	CONCIENCIA DE LAS PROPIAS EMOCIONES					HABILIDAD DE CONTROLAR LAS EMOCIONES					CONCIENCIA DE MOTIVARSE UNO MISMO					CONCIENCIA DE LAS EMOCIONES EN OTROS					CONTROL DE LAS RELACIONES																					
	1	2	3	4	5	S1	VD	7	8	9	10	11	12	S2	VD	13	14	15	16	17	18	S3	VD	19	20	21	22	23	24	S4	VD	25	26	27	28	29	30	S5	VD	ST	VV	
1	4	4	5	3	5	4	#	3	5	2	3	5	1	5	21	3	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	3	4	3	4	22	2	3	3	3	4	3	2	18	2	##	3
2	4	3	4	4	3	4	#	2	4	5	2	5	4	5	25	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	4	5	4	5	27	3	5	4	4	4	4	2	23	2	##	3
3	5	3	5	4	4	4	#	3	5	5	3	5	5	5	28	3	4	3	5	5	5	4	26	3	5	4	4	4	5	5	27	3	5	5	4	5	5	4	28	3	##	3
4	3	4	4	5	5	5	#	3	5	5	4	5	4	5	28	3	5	3	4	5	5	4	26	3	4	4	4	5	5	5	27	3	4	4	5	4	5	4	26	3	##	3
5	4	2	5	5	5	4	#	3	5	5	3	4	4	5	26	3	5	3	5	4	4	4	25	3	5	5	5	4	5	5	29	3	5	5	1	5	5	1	22	2	##	3
6	4	1	4	4	4	4	#	3	5	5	4	3	4	5	26	3	4	3	3	5	5	4	24	3	4	5	3	4	5	4	25	3	3	3	4	5	4	2	21	2	##	3
7	4	3	5	5	3	5	#	3	5	5	3	2	5	5	25	3	5	4	3	5	4	3	24	3	5	5	4	5	4	4	27	3	5	4	5	5	5	1	25	2	##	3
8	4	3	5	5	5	5	#	3	5	5	2	5	5	5	27	3	5	5	2	3	5	5	25	3	5	5	4	5	4	4	27	3	4	4	1	4	4	2	19	2	##	3
9	4	3	5	5	3	5	#	3	4	3	4	1	4	3	19	2	5	4	2	4	5	4	24	3	4	5	5	4	5	28	3	3	3	4	43	1	4	58	3	##	3	
10	3	4	4	5	4	5	#	3	5	5	4	1	4	4	23	3	4	5	2	5	4	4	24	3	4	5	4	5	4	5	27	3	5	4	3	5	4	4	25	3	##	3
11	3	4	4	4	4	5	#	3	5	5	3	2	5	4	24	3	2	2	4	5	5	4	22	2	5	5	4	4	4	4	26	3	4	4	3	4	4	3	22	2	##	3
12	5	3	5	4	5	3	#	3	3	3	5	2	5	3	21	2	5	2	3	3	5	5	23	3	5	3	3	5	4	5	25	3	4	5	5	4	5	28	3	##	3	
13	3	5	5	5	4	4	#	3	4	4	3	3	4	4	22	2	4	4	3	4	5	3	23	3	4	5	3	3	4	4	23	2	4	4	3	4	4	5	24	2	##	3
14	4	5	5	4	4	5	#	3	5	5	5	2	4	3	24	3	4	2	2	3	4	4	19	3	5	4	4	5	5	4	27	3	5	3	4	5	4	3	24	3	##	3
15	3	5	5	4	4	4	#	3	5	4	4	1	1	4	19	3	5	2	5	4	5	5	26	3	4	3	3	4	4	4	22	3	4	4	4	5	5	1	23	2	##	3
16	4	4	4	4	3	4	#	2	4	3	1	2	4	4	18	3	4	4	3	3	4	4	22	3	3	2	4	4	4	4	21	3	4	4	3	3	3	3	20	2	##	3
17	2	5	5	5	4	4	#	3	5	4	4	4	4	5	26	3	5	5	2	3	5	4	24	3	4	5	3	5	5	5	27	3	4	4	4	5	4	4	26	3	##	3
18	2	5	4	5	4	5	#	3	4	5	3	2	3	5	22	3	5	4	3	5	4	3	24	3	4	4	3	3	4	5	23	2	4	4	2	4	4	1	19	2	##	3
19	3	5	5	5	5	5	#	3	5	2	3	4	5	4	23	3	4	3	3	4	4	4	22	2	5	5	3	4	4	4	25	3	4	5	4	4	5	1	23	3	##	3
20	3	5	5	5	4	5	#	3	5	2	5	3	4	5	24	3	4	4	3	4	4	4	23	3	5	4	3	3	5	4	24	3	5	4	5	4	5	4	27	3	##	3
21	4	5	4	4	2	4	#	2	5	5	4	3	2	4	23	3	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	3	3	3	4	21	2	5	3	4	5	5	2	24	3	##	3
22	4	5	4	5	4	5	#	3	4	4	5	3	2	5	23	3	5	5	3	4	4	5	26	3	4	4	5	4	5	5	27	3	5	3	2	5	5	2	22	2	##	3
23	4	5	5	5	5	5	#	3	5	4	4	4	4	4	25	3	5	4	4	4	5	5	27	3	5	4	4	4	2	4	23	3	4	3	2	4	4	1	18	2	##	3
24	4	5	5	5	5	5	#	3	5	4	5	5	5	5	29	3	4	2	4	5	3	4	22	3	4	5	5	2	4	4	24	3	4	4	2	4	4	3	19	2	##	3
25	5	4	5	4	5	5	#	3	5	4	4	5	5	5	28	3	4	3	4	3	5	5	24	3	3	4	2	4	3	4	20	2	3	2	4	4	4	3	20	2	##	3
26	4	3	4	3	3	4	#	2	4	3	3	4	4	4	22	2	4	3	4	2	4	3	20	2	4	2	4	4	4	4	22	3	3	3	4	4	3	2	19	2	##	2
27	4	5	4	5	5	5	#	3	5	4	4	4	4	5	26	3	5	3	5	2	3	4	22	3	5	1	2	5	4	4	21	3	5	5	4	4	4	4	27	3	##	3
28	4	4	5	4	3	4	#	3	5	4	4	5	5	3	26	3	4	3	4	5	4	4	24	3	5	5	3	4	4	5	26	3	5	4	5	4	5	1	24	3	##	3
29	4	5	4	4	5	4	#	3	5	4	4	4	5	5	27	3	4	5	4	4	4	4	25	3	4	4	4	5	4	5	26	3	4	4	2	4	4	1	19	2	##	3
30	4	5	4	5	4	4	#	3	5	5	4	5	5	4	28	3	5	5	5	5	5	4	29	3	4	5	3	2	4	4	22	3	4	4	2	4	4	1	19	2	##	3
31	5	4	4	5	5	5	#	3	4	5	4	5	5	4	27	3	5	4	5	4	4	4	26	3	5	4	2	3	3	4	21	3	5	4	5	4	5	27	3	##	3	
32	5	4	4	3	5	5	#	3	5	5	4	3	3	4	24	3	4	5	4	4	5	5	27	3	4	5	4	5	2	5	25	3	3	4	4	5	4	3	23	3	##	3
33	5	5	5	2	3	5	#	3	4	4	4	5	4	5	26	3	4	3	4	5	5	4	25	3	5	5	4	3	4	4	25	3	5	2	3	4	4	2	20	2	##	3
34	5	5	5	2	5	5	#	3	5	5	4	5	3	5	27	3	4	5	5	4	4	4	26	3	5	5	2	3	3	5	23	3	4	3	1	4	4	1	17	2	##	3
35	5	4	4	2	4	4	#	3	4	4	4	5	4	3	24	2	3	5	4	5	5	5	27	3	5	3	2	3	4	5	22	3	4	4	5	5	3	3	24	2	##	3
36	4	4	4	2	4	5	#	3	5	5	4	5	3	5	27	3	3	5	4	4	5	5	25	3	5	5	4	3	5	27	3	5	3	1	4	4	2	22	3	##	3	
37	5	5	2	3	3	4	#	3	5	5	5	5	5	4	29	3	4	4	4	4	5	4	25	3	5	5	4	4	3	5	26	3	5	3	1	5	4	1	19	2	##	3
38	4	4	4	2	3	4	#	3	4	4	4	4	3	4	23	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	3	4	23	3	4	3	4	4	4	1	20	2	##	3	
39	5	5	2	3	3	5	#	3	4	4	4	5	3	5	25	3	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	3	2	3	5	23	3	3	4	3	4	4	3	21	2	##	3
40	5	1	2	3	2	5	#	3	5	5	4	4	5	5	28	3	5	4	5	5	5	5	29	3	4	4	3	2	3	5	21	3	3	4	4	5	5	1	22	3	##	3
41	5	2	3	2	4	4	#	3	5	4	4	5	3	5	26	3	5	4	4	5	4	5	27	3	5	5	4	4	5	3	26	3	3	4	5	4	1	22	3	##	3	
42	4	5	3	5	5	5	#	3	5	5	2	5	3	5	25	3	4	4	4	4	4	4	24	3	5	3	2	4	2	5	21	3	3	4	3	5	4	3	22	3	##	3
43	3	4	3	2	3	4	#	2	4	4	3	3	2	1	19	2	4	4	3	2	2	4	19	2	2	3	4	2	5	5	21	2	3	2	4	4	3	3	19	2	97	3
44	5	3	3	2	4	5	#	3	5	5	3	5	5	5	28	3	4	4	4	5	5	5	27	3	5	3	4	5	5	5	27	3	4	2	4	5	4	2	21	3	##	3
45	4	4	5	2	5	5	#	3	4	5	3	5	4	5	26	3	4	5																								



Codigo	HABILIDADES DIRECTIVAS																																						
	HABILIDADES DE COMUNICAC								HABILIDADES DE GRUPO								HABILIDADES INTERPERSONALES								HABILIDADES PERSONALES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	S1	v_	9	10	11	12	13	14	15	16	S2	v_D	17	18	19	20	21	22	23	24	S3	v_I	25	26	27	28	29	30	31	32	S4
1	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	3	5	5	5	3	5	4	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	3	4	36	149	
2	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	4	4	5	5	5	4	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	4	4	4	5	36	151	
3	4	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	5	5	5	38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	5	4	38	153	
4	4	5	4	4	5	5	5	5	37	5	3	4	5	5	4	2	3	31	2	4	5	5	5	5	5	5	5	36	5	4	5	5	5	2	2	4	32	136	
5	3	5	5	3	5	5	5	5	36	5	4	3	5	5	5	4	5	36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	4	3	5	5	4	4	5	5	35	146	
6	4	5	5	4	5	4	5	5	37	5	4	4	5	5	4	5	4	36	4	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4	4	5	5	4	4	4	5	35	142	
7	3	5	5	3	5	5	5	5	36	5	4	3	5	5	5	5	5	37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	5	3	5	5	5	4	4	5	36	148	
8	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	39	156	
9	2	5	4	2	5	5	5	4	32	5	4	2	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	2	5	5	5	4	4	5	35	141		
10	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	3	5	5	5	5	3	5	36	4	5	5	4	4	5	4	4	35	4	5	5	5	4	3	3	5	34	144		
11	3	4	3	3	4	5	4	4	30	5	3	3	4	5	4	5	5	34	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	3	5	4	5	2	3	5	32	135		
12	3	2	2	3	2	3	5	5	25	1	2	3	2	2	3	1	1	15	1	1	2	1	5	2	1	5	18	5	3	2	2	5	4	4	5	30	88		
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	39	158	
14	2	5	5	2	5	5	5	5	34	5	5	2	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	2	5	5	5	5	5	5	37	148	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	160	
16	4	5	5	4	5	5	5	4	37	5	3	4	5	5	5	2	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	4	4	5	37	148	
17	3	3	1	3	3	4	5	5	27	3	1	3	3	2	1	3	2	18	2	2	2	4	4	2	4	4	24	3	3	2	3	5	2	1	2	2	21	90	
18	3	3	3	3	3	3	5	5	28	4	3	3	3	3	4	5	5	30	4	4	3	4	4	3	4	4	30	5	3	3	3	5	2	3	2	3	27	115	
19	3	3	2	3	3	4	4	4	26	3	1	3	3	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	5	5	4	37	4	3	5	3	5	3	2	4	29	122		
20	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	39	156		
21	4	4	3	4	4	4	5	5	33	4	3	4	4	4	4	4	3	30	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	3	3	4	4	30	126		
22	5	4	3	5	4	5	5	5	36	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	1	5	35	149		
23	4	3	1	4	3	4	5	5	29	3	3	4	3	4	5	1	3	26	3	4	4	5	5	4	5	5	35	5	4	4	3	4	3	3	4	30	120		
24	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	3	4	4	35	153		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	33	5	5	4	4	5	5	5	38	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	4	5	5	4	5	4	37	147		
26	4	5	5	4	5	5	5	5	26	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	5	5	5	4	5	37	142		
27	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	4	4	4	5	36	152		
28	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	4	5	5	4	38	4	4	5	5	4	4	5	5	35	149		
29	4	5	4	4	5	4	5	5	36	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	4	5	4	5	5	4	5	36	5	4	5	5	5	4	4	4	36	142		
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	5	5	4	3	4	5	33	4	3	4	5	4	4	5	4	33	4	5	4	5	3	4	2	3	30	136		
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	5	4	3	5	5	35	3	5	4	5	5	4	5	5	36	5	5	4	5	4	5	4	5	37	148		
32	5	5	4	5	5	5	5	5	39	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	5	4	39	156		
33	4	5	5	4	5	5	5	5	38	4	5	4	5	5	5	4	3	35	4	4	5	3	2	5	3	2	28	3	4	5	5	5	4	4	3	33	134		
34	4	4	3	4	4	3	5	5	32	4	4	4	4	5	3	4	5	33	4	5	5	5	4	5	5	4	37	5	4	5	4	5	4	5	4	36	138		
35	4	5	3	4	5	4	5	4	34	4	4	4	5	5	5	3	4	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	2	2	5	33	141		
36	4	5	2	4	5	5	5	5	35	5	4	4	5	5	5	4	2	34	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	5	39	147		
37	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	39	156		
38	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	39	156		
39	4	5	3	4	5	5	5	5	36	5	3	4	5	5	4	2	2	30	4	3	5	5	3	5	5	3	33	4	4	5	5	3	3	4	4	32	131		
40	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	3	4	4	5	2	1	1	25	2	3	5	4	5	5	4	5	33	3	4	5	4	3	2	1	1	23	115		
41	4	4	3	4	4	5	4	5	33	4	3	4	4	4	2	2	1	24	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	4	4	3	2	2	4	2	26	113		
42	4	3	4	4	3	5	4	4	30	4	2	4	3	4	3	2	3	25	2	3	4	4	4	5	4	5	31	4	4	4	3	3	1	2	4	25	111		
43	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	4	4	5	4	4	1	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	4	4	4	4	33	134		
44	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	4	4	4	3	4	4	30	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	123		
45	5	3	3	5	3	4	5	5	33	5	3	5	3	4	4	2	3	29	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4	5	4	3	5	5	4	5	35	131		
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	5	5	4	3	4	2	31	3	4	4	5	4	4	5	4	33	4	5	4	5	5	4	4	5	36	140		
47	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	3	4	4	5	3	4	1	28	3	3	5	4	4	5	4	4	32	4	4	5	4	4	4	4	4	33	127		
48	4	4	4	4	4	5	4	4	34	5	5	4	4	5	4	4	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	4	5	4	5	5	37	147		
49	4	5	3	4	5	4	5	5	35	5	4	4	5	5	3	4	5	35	4	4	5	5	5	5	5	5	38	3	4	5	5	4	3	2	3	29	137		
50	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4																				

## ANEXO 5: Base de datos de prueba piloto

INTELIGENCIA EMOCIONAL																														
DOC.	EL CONOCIMIENTO DE LAS PROPIAS EMOCIONES						LA CAPACIDAD DE CONTROLAR LAS EMOCIONES						LA CAPACIDAD DE MOTIVARSE UNO MISMO						EL RECONOCIMIENTO DE LAS EMOCIONES AJENAS						EL CONTROL DE LAS RELACIONES					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
4	2	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	3	2	4	5	5	5	5	5	3	5	2	2	4	2	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
6	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
7	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
8	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	5
9	2	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	3	2	4	5	5	5	5	5	3	5	2	2	4	2	4	5	5	4	5
10	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5
11	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	4	5	5	5	5	5
12	1	1	1	2	1	5	1	2	3	4	1	1	1	1	1	2	1	5	5	5	5	4	4	5	1	1	2	1	1	1
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
14	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	5
15	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	5
16	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
17	2	2	3	2	4	4	3	1	1	5	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	5	2	1	2	2	2	2	4	2	3
18	2	4	5	5	5	5	3	4	5	2	3	2	4	5	5	5	5	5	3	5	2	2	4	2	4	5	5	4	5	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	4	2	2	2	2	2	2
20	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	5

HABILIDADES DIRECTIVAS																																			
DOC.	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN								HABILIDADES DE GRUPO								HABILIDADES INTERPERSONALES								HABILIDADES PERSONALES										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5		
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	4	2	2	2	5	5	5	2	5	4	5	1	1	5	2	2	2	5	4	2	2	2		
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4		
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
9	2	2	2	4	5	5	4	2	2	2	5	4	2	2	2	5	5	5	2	5	4	5	1	1	4	2	2	2	5	4	2	2	2		
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5		
11	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4		
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
13	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5		
14	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	5	5	5	5	5	
15	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	5	5	5	5	5	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	2	5	5	4	2	3	
18	2	2	2	4	5	5	4	2	2	5	4	2	2	2	5	5	5	2	5	4	5	1	1	4	2	2	2	5	4	2	2	5	4	2	2
19	2	2	2	2	1	2	4	2	2	1	3	3	1	3	3	1	4	2	1	1	2	2	2	2	4	2	2	1	3	3	1	3	1	3	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

# ANEXO 6: Certificados de validez del instrumentos que mide: Inteligencia emocional

MATRIZ DE VALORACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular La Nix, San José de Guapi, 2008.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMA	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMAS	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMAS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMAS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA
HABILIDADES DIRECTIVAS	Habilidades de comunicación	Comunicación asertiva y eficaz	El director emplea una comunicación asertiva y eficaz en el proceso de acompañamiento.						✓	✓	✓	✓	
			El director utiliza un lenguaje claro y preciso para dar indicaciones y sugerencias.						✓	✓	✓	✓	
		Comunicación interpersonal	El director se dirige con respeto y cordialidad en todo momento hacia los docentes.						✓	✓	✓	✓	
			El director formula preguntas pertinentes hacia el docente para conocer su realidad pedagógica.						✓	✓	✓	✓	
		Escucha activa	El director atiende y canaliza las quejas, reclamaciones y sugerencias de los docentes.						✓	✓	✓	✓	
			El director utiliza la retroalimentación al final de cada visita como una herramienta de aprendizaje.						✓	✓	✓	✓	
	Habilidades de apoyo	Dirección de reuniones de trabajo	El director dirige con eficiencia las reuniones de trabajo.						✓	✓	✓	✓	
			El director plantea una agenda donde prioriza las competencias a alcanzar por los docentes.						✓	✓	✓	✓	
		Habilidad para la delegación	El director delega y empodera a los docentes para la toma de decisiones.						✓	✓	✓	✓	
			El director capacita activamente a los docentes en las competencias que se busca alcanzar.						✓	✓	✓	✓	
		Pensamiento divergente	El director utiliza diferentes estrategias para identificar problemas en la labor pedagógica del docente.						✓	✓	✓	✓	
			El director fomenta el pensamiento divergente para la búsqueda de soluciones.						✓	✓	✓	✓	
	Habilidades de liderazgo	Planificación estratégica	El director junto con el docente elabora un cronograma de actividades significativas para el logro de nuevas competencias pedagógicas del acompañado.						✓	✓	✓	✓	
			El director evalúa y contextualiza el proceso del acompañamiento pedagógico según las necesidades de los docentes.						✓	✓	✓	✓	
		Planificación de soluciones viables	El director concierne al docente de los problemas pedagógicos presentados y ambos plantean soluciones viables.						✓	✓	✓	✓	
			El director supervisa cada proceso de mejoramiento e implementa otras medidas para alcanzar los objetivos pedagógicos trazados.						✓	✓	✓	✓	
		Liderazgo participativo	El director ejerce un liderazgo participativo durante el proceso del acompañamiento pedagógico.						✓	✓	✓	✓	
			El director forma y dirige con autoridad a su equipo de docentes.						✓	✓	✓	✓	
	Habilidades de motivación	Autoevaluación personal	El director valora cada aporte y mejora por parte de los docentes.						✓	✓	✓	✓	
			El director reconoce (incluyendo el uso de elogios) los logros alcanzados en forma oportuna y honesta.						✓	✓	✓	✓	
		Gestión de proyectos	El director desarrolla, a partir de las necesidades de los docentes, un plan de actividades que converjan en el mejoramiento de la labor pedagógica.						✓	✓	✓	✓	
			El director organiza y programa responsablemente los microtalleres y los talleres de actualización.						✓	✓	✓	✓	
		Capacitación del equipo de trabajo	El director domina los fundamentos del acompañamiento pedagógico en su proceso como formador y guía de los docentes.						✓	✓	✓	✓	
			El director diseña, junto con los especialistas de la UGEL, las capacitaciones pertinentes priorizando las necesidades de los docentes.						✓	✓	✓	✓	
Habilidades de resolución de conflictos	Resolución de actividades	El director plantea sus actividades para cada sesión de acompañamiento pedagógico.						✓	✓	✓	✓		
		El director lleva un control de las dificultades pedagógicas, necesidades y los avances de los docentes.						✓	✓	✓	✓		
	Manejo del estrés	El director controla el estrés en situaciones de mucha presión durante el proceso de acompañamiento pedagógico.						✓	✓	✓	✓		
		El director maneja asertivamente situaciones conflictivas que se puedan presentar con sus docentes acompañados.						✓	✓	✓	✓		
	Selección de conflictos	El director desarrolla en los docentes la capacidad de crítica y autorreflexión sobre su labor pedagógica desafiante.						✓	✓	✓	✓		
		El director conduce a la reflexión sobre el papel trascendental de ser educadores y la importancia de seguir aprendiendo para brindar un mejor servicio a los estudiantes.						✓	✓	✓	✓		

*Dra. Rivera*  
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN ESCUELA DE POSGRADO UPEL

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: El conocimiento de las propias emociones</b>								
1	Identifica emociones negativas en situaciones problemáticas.	✓		✓		✓		
2	Le resulta relativamente fácil expresar sus sentimientos	✓		✓		✓		
3	Lo primero que hace cuando tiene un problema es detenerse a pensar.	✓		✓		✓		
4	Es consciente de cómo se siente.	✓		✓		✓		
5	Entra fácilmente en contacto con sus emociones.	✓		✓		✓		
6	Se adapta con facilidad a las situaciones nuevas que se le presenta.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: La capacidad de controlar las emociones</b>								
7	Tiene la capacidad de controlar las situaciones difíciles.	✓		✓		✓		
8	Puede manejar situaciones de stress sin ponerse demasiado nervioso.	✓		✓		✓		
9	Maneja las reacciones adversas con tácticas adecuadas según las circunstancias cambiantes.	✓		✓		✓		
10	Cuando está en desacuerdo con alguien es capaz de decirselo.	✓		✓		✓		
11	Planifica metas progresivas y acepta los riesgos que se presentan en el trabajo.	✓		✓		✓		
12	Frente a una situación problemática, obtiene la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: La capacidad de motivarse uno mismo</b>								
13	Despliega esfuerzos para lograr los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
14	Considera ser útil en el cumplimiento de la misión institucional	✓		✓		✓		
15	Está dispuesto a aprovechar las oportunidades para lograr los objetivos comunes.	✓		✓		✓		
16	Moviliza a los demás mediante emprendimientos inusuales en pro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
17	Persiste en el logro de las metas pese a los obstáculos y limitaciones.	✓		✓		✓		
18	Considera que los contratiempos se deben a circunstancias manejables antes que a fallas personales.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: El reconocimiento de las emociones ajenas</b>								
19	Brinda ayuda basada en la comprensión de las debilidades y oportunidades de los demás.	✓		✓		✓		
20	Presta atención a las pistas emocionales de los demás y escucha para darle un tratamiento.	✓		✓		✓		
21	Reconoce y recompensa las virtudes, logros y el progreso de los demás.	✓		✓		✓		
22	Asesora, brinda consejos oportunos y asigna tareas que fortalezcan y alientan las habilidades de los docentes y alumnos.	✓		✓		✓		
23	Entiende los puntos de vistas diversos y es sensible a las diferencias grupales	✓		✓		✓		
24	Ve en la diversidad una oportunidad que crea un cambio en la gestión.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5: El control de las relaciones</b>								
25	Usa estrategias adecuadas para influenciar directamente y lograr el consenso de los demás.	✓		✓		✓		
26	Estimula la comunicación abierta y es receptivo de las sugerencias.	✓		✓		✓		
27	Colabora, compartiendo planes, información y recursos para el desarrollo de la institución.	✓		✓		✓		
28	Promueve un clima amigable y cooperativo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
29	Articula y despierta entusiasmo en pos de una visión y una misión compartida.	✓		✓		✓		
30	Orienta el desempeño de otros, fortaleciendo sus habilidades y destrezas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: RIQUEROS ARELLANO GISELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN METODOLOGIA DE INVESTIGACION

  
Dra. Rivera Arellano Edith Gissela  
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO UCV

<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 específica del constructo

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

San Juan de Lurigancho... 4 de 12 del 20..19

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

## ANEXO 7: Certificados de validez del instrumentos que mide: Habilidades directivas

MATRIZ DE VALIDACIÓN											
TÍTULO DE LA TESIS : Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular La Sín, San Juan de Lurigancho, 2015.											
VARIABLE	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN	OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	5			
INTELIGENCIA EMOCIONAL	El conocimiento de las propias emociones	Reconocimiento de emociones	Identifica emociones negativas en situaciones problemáticas. Le resulta relativamente fácil expresar sus sentimientos.						/	/	
		Comprensión de las emociones	Lo primero que hace cuando tiene un problema es detenerse a pensar. Es consciente de cómo se siente.						/	/	
		reflexión de sobre factores emocionales	Entra fácilmente en contacto con sus emociones. Se adapta con facilidad a las situaciones nuevas que se le presenta.						/	/	
	emociones	identificación de cambios fisiológicos	Tiene la capacidad de controlar las situaciones difíciles. Puede manejar situaciones de stress sin ponerse demasiado nervioso.						/	/	
		manejo de las emociones	Maneja las reacciones adversas con tácticas adecuadas según las circunstancias cambiantes. Cuando está en desacuerdo con alguien es capaz de decirlo.						/	/	
		alternativas para controlar las emociones	Planifica metas progresivas y acepta los riesgos que se presentan en el trabajo. Frente a una situación problemática, obtiene la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando.						/	/	
		auto motivación diaria	Despliega esfuerzos para lograr los objetivos institucionales. Considera ser útil en el cumplimiento de la misión institucional.						/	/	
		motivación laboral	Está dispuesto a aprovechar las oportunidades para lograr los objetivos comunes. Moviliza a los demás mediante emprendimientos inusuales en pro de los objetivos institucionales.						/	/	
	La capacidad de motivarse uno mismo	innovación en el trabajo	Persiste en el logro de las metas pese a los obstáculos y limitaciones. Considera que los contratiempos se deben a circunstancias manejables antes que a fallas personales.						/	/	
		reconocimiento del lenguaje no verbal	Brinda ayuda basada en la comprensión de las debilidades y oportunidades de los demás. Presta atención a las pistas emocionales de los demás y escucha para darle un tratamiento.						/	/	
		desarrollo de la escucha activa	Reconoce y recompensa las virtudes, logros y el progreso de los demás. Asesora, brinda consejos oportunos y asigna tareas que fortalezcan y alientan las habilidades de los docentes y alumnos.						/	/	
	El reconocimiento de las emociones ajenas	actitud empática	Entiende los puntos de vistas diversos y es sensible a las diferencias grupales. Ve en la diversidad una oportunidad que crea un cambio en la gestión.						/	/	
		relaciones interpersonales	Usa estrategias adecuadas para influenciar directamente y logra el consenso de los demás. Estimula la comunicación abierta y es receptivo de las sugerencias.						/	/	
		fortalecimiento del compañerismo	Colabora, compartiendo planes, información y recursos para el desarrollo de la institución. Promueve un clima amigable y cooperativo en la institución educativa.						/	/	
	El control de las relaciones	desarrollo del liderazgo personal	Articula y despierta entusiasmo en pos de una visión compartida. Orienta el desempeño de otros, fortaleciendo sus habilidades y destrezas.						/	/	

  
 Dra. Rovers Arellano Esteban Gussela  
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN  
 ESCUELA DE POSGRADO UCV

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Habilidades específicas de comunicación</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Emplea una comunicación asertiva y eficaz en su labor educativa.	✓		✓		✓		
2	Utiliza un lenguaje claro y preciso para dar indicaciones y sugerencias.	✓		✓		✓		
3	Se dirige con respeto y cordialidad en todo momento hacia los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Formula preguntas pertinentes hacia el estudiante para conocer sus expectativas.	✓		✓		✓		
5	Atiende y canaliza las quejas, reclamaciones y sugerencias de los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Utiliza la retroalimentación al final de cada sesión como una herramienta de aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Dirige con eficiencia a los equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Plantea una agenda donde prioriza las competencias a alcanzar por los estudiantes.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Habilidades de grupo</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Delega y empodera a los docentes para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
10	Capacita activamente a los estudiantes en las competencias que se busca alcanzar.	✓		✓		✓		
11	Utiliza diferentes estrategias para identificar problemas en la labor educativa del estudiante.	✓		✓		✓		
12	Fomenta el pensamiento divergente para la búsqueda de soluciones.	✓		✓		✓		
13	Elabora un cronograma de actividades significativas para el logro de los aprendizajes esperados en el estudiante.	✓		✓		✓		
14	Evalúa y contextualiza el proceso de enseñanza según las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Concientiza al estudiante de los problemas de su entorno y para la búsqueda de soluciones viables.	✓		✓		✓		
16	Supervisa cada proceso de aprendizaje e implementa otras medidas para alcanzar los objetivos pedagógicos trazados.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Habilidades interpersonales</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Ejerce un liderazgo participativo durante el proceso de enseñanza- aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	Forma y dirige con autoridad a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Valora cada aporte y mejora por parte de los estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Reconoce (incluyendo el uso de elogios) los logros alcanzados en forma oportuna y honesta de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Desarrolla, a partir de las necesidades de los estudiantes, un plan de actividades que converjan en el mejoramiento de la labor educativa.	✓		✓		✓		
22	Organiza y programa responsablemente actividades y los talleres para la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
23	Domina los fundamentos de la inteligencia emocional en su proceso como formador y guía de los estudiantes.	✓		✓		✓		
24	Diseña, junto con el área de psicopedagogía, talleres y charlas pertinentes priorizando las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Habilidades personales</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
25	Planifica sus actividades para cada sesión de clase.	✓		✓		✓		
26	Lleva un control de las dificultades académicas, necesidades y los avances de los estudiantes.	✓		✓		✓		
27	Controla el estrés en situaciones de mucha presión durante su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
28	Maneja asertivamente situaciones conflictivas que se puedan presentar con sus estudiantes.	✓		✓		✓		
29	Desarrolla en los estudiantes la capacidad de crítica y autocrítica sobre su labor como alumnos.	✓		✓		✓		
30	Conduce a la reflexión sobre el papel trascendental de la inteligencia emocional en la vida personal y social de los estudiantes.	✓		✓		✓		
31	Promueve el estudio de casos para la solución de conflictos de manera creativa.	✓		✓		✓		
32	Comparte otras experiencias educativas con el fin encontrar alternativas de soluciones a situaciones comunes en el salón de clase.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO GISELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: METODOLOGA DE INVESTIGACION San Juan de Lurigancho... de... 7 del 20... 19

  
 Dra. Rivera Arellano Edith Gissela  
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN  
 ESCUELA DE POSGRADO UCV

<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 específica 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

## ANEXO 8: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 17 DE DICIEMBRE DE 2019

Carta P.1340 – 2019 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**  
**ÁLVARO VARGAS RUIZ**  
Institución educativa particular Lu Sin  
**ATENCIÓN:**  
**DIRECTOR GENERAL**

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **EYNER MAICOL GARABITO VILLANUEVA**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **EYNER MAICOL GARABITO VILLANUEVA** identificado(a) con DNI N.º **43462930** y código de matrícula N.º **6500042970**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 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



*Álvaro Vargas Ruiz*  
DIRECTOR

**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.

## **ANEXO 9: Artículo científico**

### **1. Título**

Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, san Juan de Lurigancho, 2019.

### **2. Autora**

Bach. Eyner Maicol Garabito Villanueva

### **3. Resumen**

La investigación realizada se titula: Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, san Juan de Lurigancho, 2019, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe la inteligencia emocional y las habilidades directivas. Para ello, se ha se ha planteado una investigación de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo correlacional y de corte transversal por el cual se recogió la información sobre los hechos para realizar la medición de las características de las variables estudiadas y expresar por medio del método deductivo su relación. La población considerada como sujeto de estudio estuvo constituida por todos los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, san Juan de Lurigancho. A partir de ello, el tamaño de la muestra fue de 70 docentes de los niveles primario y secundario. El método usado para el muestreo fue no probalístico. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario para las dos variables: Inteligencia emocional y habilidades directivas los cuales fueron aplicados a la muestra de estudio. Para establecer el grado de confiabilidad de los dos instrumentos se buscó la validez por juicio de expertos en los temas y se aplicó la prueba de consistencia interna la cual se obtuvo por medio del estadístico Alfa de Cronbach el valor de 0,925 y 0,920 respectivamente.

Los resultados obtenidos de la presente investigación confirmaron la existencia de una relación positiva alta ( $r = 0,865$ ) entre inteligencia emocional y las habilidades directivas. Esto implica que a mayor desarrollo de inteligencia emocional en los docentes favorecerá significativamente en las habilidades directivas el cual beneficiará en el proceso educativo.

### **4. Palabras claves:**

Inteligencia emocional, habilidades sociales, habilidades directivas



## **5. Abstract**

The research carried out is entitled: Emotional intelligence and management skills in teachers of the private educational institution Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019. The methodology applied for the present investigation belongs to the descriptive level, whose research focus was quantitative of direct cross-sectional correctional design which collected information about the facts to measure the characteristics of the variables studied and express through the method deductive your relationship. The population considered as a subject of study was made up of all the teachers of the private educational institution Lu Sin, San Juan de Lurigancho. From this, the sample size was of teachers of the primary and secondary levels. The method used for sampling will be non-probabilistic. For the data collection, the survey technique was used, the instrument of which was the questionnaire for the two variables: Emotional intelligence and managerial skills which were applied to the study sample. In order to establish the degree of reliability of the two instruments, validity was sought by expert opinion in the subjects and the internal consistency test was applied, which was obtained using the Cronbach Alpha statistic, the value of 0.925 and 0.920 respectively.

## **6. Keywords**

Emotional intelligence, social skills, management skills

## **7. Introducción**

Dentro de los recintos universitarios de las facultades de Educación de nuestro país se enfatiza mucho en el siguiente principio: La educación es el proceso social que busca a través de la razón la transformación del hombre para que este construya una sociedad más humana y más justa para sus pares y su descendencia. Sin embargo, hoy uno se pregunta como docente, alumno e investigador ¿para qué educamos en el Perú? ¿La educación impartida en las aulas cumple las expectativas o suple las necesidades del contexto actual? ¿Qué teorías o principios orientan nuestros modelos curriculares? ¿Se educa para que el hombre se adapte a los cambios constantes que la globalización produce? ¿Existe una educación integral donde confluyen la razón y el aspecto emocional? Nada más lejos de la verdad, ya que hoy sigue teniendo preponderancia el aspecto racional en la vida escolar y profesional puesto que es lo único que se ha buscado desarrollar. Las evaluaciones al culminar una unidad didáctica, los exámenes de admisión son una prueba que en nuestro entorno educativo el aspecto racional *augura* una excelente carrera profesional. Sin

embargo, cuando Daniel Goleman publicó su libro *Inteligencia emocional* (1997) trastocó las cimientos y paradigmas, tanto en los planos psicológico, empresarial y educativo, hasta ese momento, orientados bajo un enfoque puramente racionalista y positivista que encumbraba a la razón como la característica y destreza a estudiar en las personas, a buscar en los nuevos profesionales, a desarrollar en los estudiantes en todos los niveles. Aunque Howard Gardner (1983) en su libro *Inteligencias múltiples* ya esbozaba esta capacidad adquirida y desarrollable en dos tipos de inteligencias: Inteligencia interpersonal (relación saludable consigo mismo) e Inteligencia interpersonal (relación con otras personas) fue Goleman, basándose en la teoría de Gardner, quien unió las dos inteligencias bajo el nombre de inteligencia emocional a la que definió como la capacidad de reconocer, identificar y manejar las emociones con el fin de relacionarse de manera saludable consigo mismo y con los demás. Esta capacidad que se puede desarrollar desde la infancia es aún, en nuestros días, considerada tácita en el proceso formativo del educando en las escuelas e inclusive en las universidades. Entonces cómo pretender contar con mejores ciudadanos, profesionales, hijos y estudiantes si no se educa emocionalmente a nuestros padres, profesores, hijos y discentes; y más aún hoy, en que las nuevas generaciones influenciadas por el inmediatismo voraz de la tecnología la cual hace presunción de conseguir todo lo que se busca en un clic aunado a un infantilismo cognitivo y emocional característico de la sociedad moderna, la cual no ha desarrollado estrategias efectivas ante los avatares casi inexorables de tiempos de cambios inesperados y drásticos, fracasos y situaciones de gran tensión las cuales llevan a manifestaciones neuróticas con un alto grado de fatalismo cuyo origen se arraiga en conflictos internos no racionalizados y expuestos a que cualquier estímulo despierte en ellos las más inimaginables conductas y comportamientos exteriorizando de esta manera una inmadurez emocional. Por ende, se puede deducir que un individuo emocionalmente inestable no podrá ser un buen profesional, hijo, padre ni estudiante, ya que como queda demostrado a través de un sinnúmero de estudios que el área emocional juega un rol trascendental en el proceso de enseñanza – aprendizaje, así como un profesional emocionalmente afectado no podrá alcanzar su potencial y su máximo nivel de desempeño como lo afirmó Goleman al considerar que solo aquellas personas que hayan desarrollado un nivel saludable de habilidades emocionales pueden aumentar su nivel de productividad y desarrollo profesional que se adaptan a los cambios así como el manejo de situaciones de mucha tensión. Cabe remarcar, que el profesorado en general, dentro de la realidad nacional, se ve inmerso en una serie de dificultades tanto económicas

como sociales, entre las que podemos mencionar una desigualdad salarial respecto a otras profesiones, una carga laboral y extralaboral muy fuerte, condiciones laborales precarias y una inestabilidad curricular y organizacional muy intensa. Todos estos aspectos pueden terminar desencadenando distintos niveles de estrés o cuadros depresivos que afectan palmariamente sus relaciones interpersonales en la comunidad educativa siendo, en muchos casos, los estudiantes en quienes se descargan estos conflictos emocionales, frustraciones de antaño creando ambientes o climas escolares de gran tensión donde no existe la motivación a escuchar y a aprender de los demás, donde no hay respeto por el docente ni por los compañeros. De otro lado, el docente solo es visto como una figura tiránica que tiene el poder de desaprobado y de castigar a través de la fuerza y la autoridad que le es concedido tácitamente por el Ministerio de Educación para guiar y desarrollar entre los 4 pilares fundamentales las habilidades de liderazgo, manejo de conflictos, autonomía, fomento del autoestima, la motivación intrínseca entre otras en sus estudiantes. Estas habilidades directivas se desarrollan en la praxis educativa siendo el maestro no solo un instructor teórico del tema, sino un ejemplo vivo, testimonial de aquello que se busca inspirar y promover en sus discentes.

Oppenheimer (2018) en su libro *Sálvese quien pueda* vaticinó que entre las profesiones que desaparecerán en los próximos 15 años está el de los educadores, simples transmisores del conocimiento, por robots programados incluso con más paciencia y diversidad de formas y métodos para explicar un mismo tema según el estilo de aprendizaje del alumno. Según el periodista argentino, ante esta nueva realidad, el maestro tiene el desafío de convertirse en un coach educativo quien no solo transmita conocimientos teóricos, sino que desarrolle habilidades directivas, gestione la creatividad, problematice sobre su realidad inmediata y la búsqueda de soluciones viables en sus estudiantes. Estas habilidades directivas, tanto en docentes como en estudiantes, repercuten de manera significativa en el logro de las metas establecidas y en la gestión del talento humano dentro de la comunidad educativa. Al respecto, Hopkins, O'Neil y Williams (2007) afirmaron que existe una relación estrecha entre el desarrollo de la inteligencia emocional y la promoción liderazgo escolar; mientras que Batista y Bermúdez (2009) consideran que la inteligencia emocional promueve el liderazgo femenino en las jefaturas de alta dirección de las entidades públicas y privadas.

Rosé (2017) aseveró en el siglo XXI se ha puesto mayor importancia, en el sector educativo, al desarrollo del liderazgo educativo tanto en los directores en su relación con los docentes, como en los docentes en su relación con los estudiantes puesto que ello influye directamente en el desenvolvimiento como profesional. Sin embargo, qué sucede cuando los directivos quienes asumen el rol de guías o de líderes con el propósito de orientar, enseñar y formar continuamente a otros docentes carecen de inteligencia emocional y de aquellas habilidades blandas necesarias para planificar, organizar, supervisar y, sobre todo, para desarrollar y potenciar el talento y las capacidades de los docentes a su cargo. Dichos docentes, carentes de estrategias de inteligencia emocional orientarán su labor educativa de manera tradicional, plana y sin sentido de promover las habilidades directivas, en primer lugar en sí mismo y, por consecuencia, en sus estudiantes. Esta realidad se vive en muchas de nuestras instituciones educativas tanto privadas como estatales en todo el país donde directivos, docentes y estudiantes no han desarrollado estas dos capacidades: inteligencia emocional y habilidades directivas.

### **Antecedentes del problema**

La presente investigación se respalda en el antecedente internacional de Rivas (2016) quien elaboró una investigación en Inteligencia emocional y las competencias directivas en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Carabayllo, UGEL 04 – 2015, cuyo propósito fue establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y las competencias directivas las cuales comprenden habilidades directivas, comunicativas, personales e interpersonales. El método de investigación fue hipotético-deductivo con un enfoque cualitativo. La investigación se consideró no experimental de diseño transversal y de nivel descriptivo correlación a fin de establecer la relación entre las variables en estudio. El instrumento que se elaboró para recabar la información pertinente de las dos variables fueron dos cuestionarios en la escala de Likert aplicados a una población constituida por 143 docentes. Los resultados obtenidos fueron una correlación de 0,613 con un valor calculado para  $p = 0.000$  y un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual representa una correlación moderada. Por lo tanto, se concluye que sí existe una relación positiva moderada entre la inteligencia emocional y las competencias directivas en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Carabayllo.

Con el propósito de describir las características de la inteligencia emocional y las habilidades directivas, a continuación, se hace referencia a los conceptos y modelos teóricos que explican las variables de estudio.

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

La variable Inteligencia emocional es definida por Goleman (1997) como la capacidad de reconocer, identificar y manejar las emociones con el fin de relacionarse de manera saludable consigo mismo y con los demás.

### **Modelo Mixto (1997)**

Se ha considerado el Modelo Mixto (1997) formulado por Daniel Goleman quien considera que la educación formal ha sobrevalorado la inteligencia lógico – racional en desmedro de las demás inteligencias donde se incluye la inteligencia emocional, a la cual considera trascendental para el éxito en toda área del ser humano. Hoy te contratan por tu inteligencia racional; pero te despiden por falta de inteligencia emocional. El Modelo Mixto de Goleman divide en cinco capacidades básicas a la inteligencia emocional las cuales son: el autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales.

### **Variable 2: Habilidades directivas.**

Para Whetten y Cameron (2005) las habilidades directivas son un grupo de acciones identificables que permiten a todo individuo que las desarrolle llevar a todo grupo humano a logros significativos tanto personales como organizativos. Desde la perspectiva de los autores estas habilidades no son inherentes al ser humano, es decir, es responsabilidad de todo individuo desarrollarlas para mejorar su desempeño en ámbito de las relaciones interpersonales conductuales.

### **Teoría del Camino a la Meta**

Para los fines de investigación del presente trabajo se ha elegido este modelo teórico que explica las habilidades directivas.

Bajo la perspectiva de Robert House quien identificó cuatro comportamientos que todo líder debe asumir según circunstancias definidas, entre ellas se encuentran: el líder directivo, quien programa el trabajo y delega directivas; el líder que apoya, quien orienta a sus colaboradores; el líder participativo, quien toma decisiones bajo consenso de sus colaboradores y líder orientado al logro, quien fija metas y motiva a sus colaboradores a conseguirlas. Estos comportamientos están condicionados al contexto y la coyuntura

empresarial, por lo cual tanto los directivos como los colaboradores deben poseer una flexibilidad a los cambios como formas de aprendizaje.

### **Formulación al problema**

El problema general planteado es ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019?

### **Objetivo**

El objetivo general fue establecer la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019. Asimismo, los objetivos específicos serán sobre la variable inteligencia emocional en las dimensiones de la variable habilidades variables (habilidades de comunicación, habilidades de grupo, habilidades interpersonales, habilidades personales).

### **8. Método**

El diseño utilizado para esta investigación no experimental ya que el investigador realizó el estudio sin la manipulación de las variables. Además se utilizó el enfoque cuantitativo ya que se usó la recopilación de datos por medio de cuestionarios para medir y realizar un análisis estadístico con el fin de probar las hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Así mismo fue una investigación tipo básico de alcance descriptivo ya que tiene como objetivo describir a cada variable y medir el grado de relación que existe entre la inteligencia emocional y habilidades directivas. Es por ello, que la investigación planteada describe y caracteriza la dinámica de las variables de estudio. Por ello, el diseño de la investigación cuantitativa fue correlacional directa de enfoque transversal la cual recogió información sobre los hechos para realizar la medición de las características de las variables estudiadas y expresar de manera deductiva su relación. Para analizar la relación de las variables, las hipótesis fueron probadas por los mismos participantes de la población considerada. Por último, la presente investigación utilizó el método hipotético-deductivo, según Bernal (2010) dicho método busca refutar o validar las hipótesis a partir de la recopilación de datos por parte de la muestra. Por lo tanto, el diseño no experimental correlacional transversal buscó establecer la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin de San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

La población objeto de estudio estuvo constituido por 70 docentes entre varones y mujeres de la institución educativa “Lu Sin” de San Juan de Lurigancho. Por ser una población reducida, el tamaño de la muestra equivale a 70 docentes de los niveles primaria y secundaria. El método usado para el muestreo a realizar fue no probalístico por conveniencia, por ser una cantidad de sujetos adecuados para la investigación. Se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario. El cuestionario es el instrumento que más se utiliza para recopilar información y datos fiables de la muestra. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen el cuestionario como ese conjunto de preguntas que buscan medir las variables objeto de estudio. Para la presente investigación se elaboraron dos cuestionarios: la primera para la variable Inteligencia emocional cuyo instrumento constó de 30 preguntas con alternativa de respuesta de opción múltiple en la escala tipo Likert y la segunda se adaptó un cuestionario de 32 ítems para la variable Habilidades directivas los cuales se aplicaron en la muestra conformada por los 70 docentes. Se aplicó dos paquetes estadísticos: el primero, la estadística descriptiva para procesar los datos recogidos de las variables Inteligencia emocional y Habilidades directivas. El segundo, la estadística inferencial para conocer la significancia de los resultados a través del SPSS versión 25, programa informático que sirvió para elaborar la distribución de frecuencia por medio de gráficas circulares e histogramas.

## 9. Resultados

*Correlación entre inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho.*

		X: Inteligencia emocional	Y: Habilidades directivas
Rho de Spearman	X: Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,865*
		Sig. (bilateral)	,021
		N	70
	Y: Habilidad Directiva	Coefficiente de correlación de	1000
		Sig. (bilateral)	,021
		N	70

Según el análisis estadístico elaborado con el Rho de Spearman se expresa una relación alta ( $r = 0,865$ ) entre inteligencia emocional y habilidades directivas en la institución

educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Al conseguirse una significancia bilateral de 0,021 la misma que se halla dentro del valor considerado (0,05) por lo tanto se contradice la hipótesis nula; por ende, la inteligencia emocional se relaciona significativamente con las habilidades directivas. Esto significa que mientras los docentes desarrollen e incorporen en su labor pedagógica la inteligencia emocional favorecerá significativamente en el desarrollo de las habilidades directivas.

## **10. Discusión**

Los resultados obtenidos en el presente estudio confirman que existe una relación alta ( $r = 0,865$ ) entre inteligencia emocional y habilidades directivas en la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Esto significa que la inteligencia emocional en relación al conocimiento de las propias emociones, la capacidad de controlar las emociones, la capacidad de motivarse uno mismo, el reconocimiento de las emociones ajenas y el control de las relaciones se relacionan de manera significativa con las habilidades directivas con respecto a las habilidades de comunicación, habilidades de grupo, habilidades interpersonales y habilidades personales. Los resultados de la presente investigación son similares a los encontrados por Rivas (2016) quien investigó sobre Inteligencia emocional y las competencias directivas en las instituciones educativas el acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas– UGEL 04, concluyendo que sí existe una relación positiva moderada entre la inteligencia emocional y las competencias directivas en las instituciones educativas - UGEL 04.

Los resultados alcanzados en la comprobación de la hipótesis general, son concordantes con lo sostenido por Cejudo, López (2017) quienes, en su estudio titulado Importancia de la inteligencia emocional en la práctica con docentes, confirmó el uso de la Inteligencia Emocional por parte de los docentes promueve efectivamente la resolución de conflictos, trabajo en equipo y el cumplimiento de las funciones dentro de la institución. Así mismo, esta capacidad desarrollada por los maestros favorece al impulso de actitudes positivas en los estudiantes relacionados con la Inteligencia Emocional.

Los resultados de la primera hipótesis plantearon que existe una relación significativamente alta entre inteligencia emocional y las habilidades directivas referida a las habilidades de comunicación en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Esto representa que mientras más se utilizó la inteligencia emocional se promoverá las habilidades comunicativas en los docentes y, por ende, sus



relaciones serán más saludables dentro del contexto educativo. Los resultados de la presente investigación son semejantes a los encontrados en el ámbito internacional por Reyes (2016) quien elaboró una investigación titulada Habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional. Los resultados obtenidos confirmaron que el crecimiento organizacional de toda institución depende de que los directivos o los agentes ejecutores de actividades posean dichas habilidades directivas tales como las habilidades comunicativas con el fin de poder liderar y guiar grupos humanos para garantizar el cumplimiento de metas institucionales. Esto significa que todo docente líder que haya desarrollado la inteligencia emocional podrá emplearlo satisfactoriamente su práctica educativa.

Los resultados de la segunda hipótesis específica corroboraron la existencia de una relación alta entre inteligencia emocional y las habilidades directivas referida a habilidades de grupo en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Esto significa que mientras mejor empleen los docentes la inteligencia emocional desarrollarán de manera más efectiva las habilidades directivas con respecto al manejo y guía de grupos. Estos resultados están relacionados desde el punto de vista teórico con lo que plantean Whetten y Cameron (2005) el cuales sostienen que las habilidades de grupo hacen referencia a las habilidades de grupo las cuales engloban un conjunto de actividades a realizar tales como la delegación, formación y trabajo de equipos así como la dirección hacia el cambio positivo dentro de la organización o la esfera educativa. Katzenbach (1994) cuando afirma que las personas, dentro de un conjunto, pueden trabajar de dos maneras: en grupo o equipo. En la primera, los estudiantes buscan alcanzar logros personales de poca repercusión el aula; en la segunda, los educandos de manera sinérgica asumen el compromiso y responsabilidad de alcanzar logros comunes para el salón. Los docentes con habilidades directivas deben tener la capacidad de formar equipos de trabajo y delegar funciones en base a una preparación previa de sus alumnos con el fin de alcanzar los objetivos trazados.

Los resultados de la tercera hipótesis específica confirmaron la existencia de una relación alta entre inteligencia emocional y las habilidades directivas referida a las habilidades interpersonales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Esto representa que mientras mejor manejen los docentes la inteligencia emocional desarrollarán de manera más efectiva las habilidades directivas con respecto a las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa. Los resultados

de la presente investigación son semejantes a los encontrados en el ámbito internacional por Alcón (2014) quién investigó sobre Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas donde concluyó que los gerentes carecen de las habilidades gerenciales lo cual promueve un clima institucional de gran tensión, factor directo de desmotivación laboral entre los docentes y esto repercutirá en la intensidad en el proceso educativo.

Los resultados de la cuarta hipótesis específica confirmaron la existencia de una relación alta entre inteligencia emocional y las habilidades directivas referida a las habilidades personales en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Esto representa que mientras mejor manejen los docentes la inteligencia emocional desarrollarán de manera más efectiva las habilidades directivas con respecto al manejo del estrés, la capacidad de autoconocimiento y la solución de conflictos dentro de la comunidad educativa. Estos resultados están relacionados desde el punto de vista teórico con lo que plantean Whetten y Cameron (2005) los cuales sostienen que habilidades personales se relacionan con el autoconocimiento, primera habilidad de la inteligencia emocional el cual hace consciente a las personas sobre las emociones que están experimentando; el manejo del estrés personal y laboral en situaciones problemáticas las cuales causan angustias y daños que repercuten en el trabajo.

De lo expuesto anteriormente, se colige que el desarrollo de la inteligencia emocional y las habilidades directivas por parte de los docentes de la institución educativa particular Lu Sin tienen un rol trascendental en todo proceso educativo.

## **11. Conclusiones**

Se concluye que la investigación confirma que hay una relación alta entre la inteligencia emocional y habilidades directivas en la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho. Esto significa que la inteligencia emocional en relación al conocimiento de las propias emociones, la capacidad de controlar las emociones, la capacidad de motivarse uno mismo, el reconocimiento de las emociones ajenas y el control de las relaciones se relacionan de manera significativa con las habilidades directivas con respecto a las habilidades de comunicación, habilidades de grupo, habilidades interpersonales y habilidades personales.

## **12. Recomendaciones**

Se aconseja al equipo directivo de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho elaborar programas y talleres vivenciales sobre inteligencia emocional con el fin de seguir desarrollando y consolidando las habilidades directivas en los docentes para poder mejorar y transformar su práctica educativa para beneficio de los estudiantes. Se recomienda a los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, quienes dirigen el proceso de enseñanza aprendizaje, a capacitarse, desarrollar y emplear constantemente la inteligencia emocional y las habilidades directivas referida a las habilidades de comunicación para beneficio de toda la comunidad educativa, y en particular, de sus estudiantes. Se exhorta a los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, a interiorizar las habilidades directivas en referencia a las habilidades de grupo, las cuales capacitan con estrategias efectivas para liderar grupo humanos como la de sus alumnos con el fin mejorar y transformar su práctica educativa en beneficio de la comunidad estudiantil. Se encomienda a los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho a encarnar sus habilidades directivas con respecto a las habilidades interpersonales en la práctica para hacer de la labor educativa un medio para inculcar y desarrollar en vuestros alumnos. Se persuade a los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho a desarrollar, de manera consciente y reflexiva, las habilidades directivas con respecto a las habilidades personales con el fin de transformar su práctica educativa con estrategias eficaces tanto para el docente como para sus estudiantes.

## **13. Referencias**

- Aguado, J. (2016). Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú: Perú.
- Aguilar, L. (2015). La inteligencia emocional: un camino al éxito laboral en la alta gerencia. (Tesis de grado). Universidad Militar Nueva Granada: Colombia.
- Alcón, N.(2014).Habilidades gerenciales de funcionarios públicos de Quito, caso: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).(Tesis de maestría).

Universidad de Carabobo. Facultad de Educación. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/4957>-Fecha: 201

- Angulo, D. (2016). Determinación de las competencias directivas y del clima laboral existente en el I.E. “Los Positos” Mórrope- Lambayeque (Tesis para obtener la licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: Perú.
- Bar-On, R. (2000). Inventario de Inteligencia emocional en jóvenes y adolescentes (EQ-I): Test de Inteligencia Emocional. Toronto: Multi-Health System.
- Bar-On, R. (1997). The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence. Toronto: Multi-Health Systems.
- Barba , M. y Aragón ,I. ( 2013). La habilidad de los directivos y su papel mediador entre formación e innovación. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa; Madrid, Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview>
- Batista, J. y Bermúdez, M. (2009). Inteligencia emocional y liderazgo femenino en cargos de dirección en organismos públicos. Revista REDHECS, 7 (4): 45-56
- Bernal C. (2010). Metodología de la investigación. 3° edición, Colombia: Editorial Pearson educación
- Caycho, P. (2019). Habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Red 13, UGEL 04, Carabayllo-2019. (Tesis para obtener la maestría). Universidad César Vallejo: Perú.
- Castillo, R. (2017). Habilidades directivas y gestión de alianzas estratégicas de la IEPGP N° 6005 “General Emilio Soyer Cabero” – Chorrillos (Tesis para obtener la maestría). Universidad Nacional de Educación: Perú.
- Cejudo, J., & López, L. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. Psicología Educativa, 23, 29–36. Recuperado el 25 de noviembre de 2019 desde <http://www.psicoperspectivas.cl>
- García,F.; Boom, E.; Molina J. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar – Colombia. Visión de Futuro

Año 14, Volumen N° 21, N°2, Julio- Diciembre 2017 – Pág. 1 – 21. Recuperado el 21 de junio de 2019 desde file:///C:/Users/oh/Desktop/TESIS/tesis/revhabili.pdf

Goleman D. (1995). Inteligencia emocional. España: Editorial Kairos.

Hernández, M. (2014). Inteligencia emocional y su relación con el liderazgo en empleados de mandos altos y medios de hoteles de cuatro y cinco estrellas de Huehuetenango. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar: Guatemala

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de Investigación. 6ª edición, México: Mc Graw-Hill.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de Investigación. 6ª edición, México: Mc Graw-Hill.

Paucar, T. (2014). Inteligencia emocional de directores y gestión institucional en educación básica regular del distrito de Huanta. (Tesis para obtener la maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú: Perú.

Vivar, M. (2019). Habilidades directivas. Asociación Navarra de Empresas Laborales (ANEL).

Whetten, D. y Cameron, K. (2005). Developing Management Skills. 6ª edición, México: Pearson Educación

## DECLARACIÓN JURADA

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

#### PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Eyner Maicol Garabito Villanueva, egresado (a) del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 43462930, con el artículo titulado: “Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 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, 29 de enero de 2020



.....

Eyner Maicol Garabito Villanueva

DNI N°. 43462930



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 10-06-2018  
Página : 1 de 1

Yo, Edith Gissela Rivera Arellano, docente de la Escuela de Posgrado de la Maestría Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, **Sede Lima Este, S.J.L** asesora de la tesis titulada "Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019", del (de la) estudiante Eyner Maicol Garabito Villanueva, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.


El/la suscrito (a) 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 de 2020.

Dra. Edith Gissela Rivera Arellano

DNI: 41154085

Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Vicerectorado de Investigación
---------	---	--------	--	---



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, san Juan de Lurigancho, 2019.

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

**AUTOR:**  
Br. Eyner Maicol Garabito Villanueva, (orcid.org/0000-0002-3968-2497)

**ASESORA:**  
Dra. Edith Gisela Rivera Arellano, (orcid.org/0000-0002-3712-5363)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2020

**Resumen de coincidencias**

## 17 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	11 %
2	repositorio.uncp.edu.pe	1 %
3	tesis.ipn.mx	1 %
4	formacion-integral.com...	1 %
5	core.ac.uk	<1 %
6	repositorio.uladech.edu...	<1 %
7	creativecommons.org	<1 %
8	upcommons.upc.edu	<1 %
9	ri.ues.edu.lv	<1 %
10	www.cipe2016.com	<1 %
11	tesis.usat.edu.pe	<1 %
12	repositorio.unival.edu...	<1 %

Página: 1 de 46 | Número de palabras: 12948 | Text-only Report | High Resolution | Activado





**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 Eyrer Maicol Garabito Villanueva, identificado con DNI N° 43462930, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (✓) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 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: 43462930

FECHA: 29 de enero de 2020

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	VICERECTORADO DE INVESTIGACION	VICERECTORADO DE INVESTIGACION



# 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: EYNER MAICOL GARABITO VILLANUEVA

INFORME TÍTULADO: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y HABILIDADES DIRECTIVAS EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR LU SIN, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

---

SUSTENTADO EN FECHA: 18 DE ENERO DEL 2020

NOTA O MENCIÓN: 14



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN