



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión directiva e inteligencia emocional en el trabajo remoto en  
los docentes de una institución educativa de Villa María del  
Triunfo, 2021**

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

**AUTORA:**

**Garcia Rios Karina Elizabeth** (ORCID: [0000-0002-5748-0653](https://orcid.org/0000-0002-5748-0653))

**ASESOR:**

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino (ORCID: [0000-0001-6629-7802](https://orcid.org/0000-0001-6629-7802))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico esta investigación a Dios, por brindarme salud y la fortaleza para afrontar la coyuntura actual ocasionada por la pandemia y lograr culminar los estudios de postgrado.

A mi esposo Juan Diestra , a mis hijos Dylam y Rodrigo Diestra, a mis padres Ricardo Garcia y Rosa Rios, quienes en todo momento me dieron sus palabras de ánimo, y su apoyo incondicional para alcanzar mis objetivos profesionales.

## **Agradecimiento**

A Dios, quien me brinda la fortaleza y sabiduría para seguir adelante.

A mi asesor el Dr. Sabino Muñoz por su paciencia y apoyo en la investigación

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	8
III. METODOLOGÍA .....	29
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	29
3.2. Variables y operacionalización.....	29
3.3. Población ,muestra .....	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	30
3.5. Procedimientos .....	37
3.7. Método de análisis de datos .....	37
3.8. Aspectos éticos.....	37
IV. RESULTADOS.....	38
V. DISCUSIÓN.....	57
VI. CONCLUSIONES .....	60
VII. RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS .....	69

## Índice de tablas

Tabla 1	Ficha técnica del cuestionario Gestión Directiva .....	30
Tabla 2	Ficha técnica del cuestionario Inteligencia Emocional.....	31
Tabla 3	Medidas de ajuste encontradas por aplicación del AFC.....	33
Tabla 4	Resultados de la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach .....	36
Tabla 5	Estadística Vi Gestión Directiva y factores .....	38
Tabla 6	Estadístico Vd Inteligencia Emocional y Factores .....	42
Tabla 7	Interacción entre Gestion Directiva y Inteligencia Emocional .....	46
Tabla 8	Asociación de variables Vi-Vd .....	46
Tabla 9	Interacción entre F1-Vd .....	47
Tabla 10	Asociación entre F1-Vd .....	47
Tabla 11	Interacción entre F2-Vd .....	48
Tabla 12	Asociación entre F2-Vd .....	48
Tabla 13	Interacción entre F3-Vd .....	49
Tabla 14	Asociación entre F3-Vd .....	49
Tabla 15	Interacción entre F4-Vd .....	50
Tabla 16	Asociación entre F4-Vd .....	50
Tabla 17	Correlación entre las variables Gd-le .....	51
Tabla 18	Correlación entre las F1 de Gd -le.....	52
Tabla 19	Correlación entre las F2 de Gd -le.....	53
Tabla 20	Correlación entre las F3 de Gd -le.....	53
Tabla 21	Correlación entre las F4 de Gd -le.....	54
Tabla 22	Medidas de Ajuste de la Relación entre las Variables Gd -le.....	55

## Índice de figuras

Figura 1 Medida de Validez de Constructo e Análisis de Gestión Directiva .....	35
Figura 2 Medida de Validez de Constructo e Análisis de Inteligencia Emocional	33
Figura 3 Distribucion Gestión Directiva .....	40
Figura 4 Distribucion Inteligencia Emocional.....	40
Figura 5 Distribucion Gestión Directiva –F1 PI.....	41
Figura 6 Distribucion Gestión Directiva –F2 PD .....	41
Figura 7 Distribucion Gestión Directiva –F3 ADC.....	42
Figura 8 Distribucion Gestión Directiva –F4 MC.....	43
Figura 9 Distribucion Inteligencia Emocional-F1 AC .....	43
Figura 10 Distribucion Inteligencia Emocional-F2 AR .....	44
Figura 11 Distribucion Inteligencia Emocional F3 AM.....	44
Figura 12 Distribucion Inteligencia Emocional F4 CS.....	45
Figura 13 Distribucion Inteligencia Emocional F5 HS.....	46
Figura 14 Modelo estructural de la relación entre la variables Gd e le.....	55

## Resumen

La investigación “Gestión directiva e inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021”, tuvo como objetivo general determinar la relación de gestión directiva y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021”. El tipo de investigación fue correlacional, de diseño no experimental. La población de estudio fueron los docentes de una Institución Educativa de Villa María del Triunfo, y la muestra fue idéntica a la población, es decir 35, con un muestreo no probabilístico, la técnica utilizada fue el censo y el instrumento fue el cuestionario, con validez de constructo (AFE y AFC), y la confiabilidad por la prueba estadística del alfa de Cronbach con el software SPSS 26. Para analizar los datos se empleó la prueba Rho de Spearman con un valor de 87% entre las variables “gestión directiva” y “inteligencia emocional”. Asimismo, y el modelo de ecuación estructural; se concluyó que existe correlación entre el Gestión directiva e Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021

**Palabras clave:** *gestión, directiva, inteligencia, emocional*

## **Abstract**

The research "Management and emotional intelligence in remote work in teachers of an educational institution in Villa María del Triunfo, 2021", had as a general objective to determine the relationship between management and emotional intelligence in remote work in teachers from an educational institution in Villa María del Triunfo, 2021 ". The type of research was correlational, of a non-experimental design. The study population was the teachers of an Educational Institution of Villa María del Triunfo, and the sample was identical to the population, that is, 35, with a non-probabilistic sampling, the technique used was the census and the instrument was the questionnaire, with construct validity (EFA and CFA), and reliability by the statistical test of Cronbach's alpha with SPSS 26 software. Spearman's Rho test was used to analyze the data with a value of 87% among the variables "directive management" and "emotional intelligence." Also, and the structural equation model; It was concluded that there is a correlation between Executive Management and Emotional Intelligence in remote work in teachers of an educational institution in Villa María del Triunfo, 2021

Keywords: executive, management, emotional, intelligence



## **I. INTRODUCCIÓN**

Ahora, en todo el mundo, todos estamos experimentando la situación. de desconcierto por tener una enfermedad que amenaza con nuestras vidas que nos impide realizar nuestras actividades cotidianas y una de ellas es la educación donde millones de niños y niñas paralizaron sus actividades educativas presenciales a virtuales o remotas.

La covid-19 ha dado un cambio radical en la educación ahora se imparte, desde el hogar, para que los alumnos, los directivos y maestros puedan propiciar el momento de enseñanza aprendizaje se han adecuando a este cambio.

La gestión directiva está a cargo del director cuya función muchas veces es muy compleja y demanda de muchas responsabilidades y liderazgo, Desempeña un papel muy importante en la gestión de las instalaciones institución.

Que a raíz del contexto en el que estamos viviendo de salud y de trabajo remoto tienen que priorizar y exigir a sus docentes labores administrativas para garantizar el buen funcionamiento. La ardua labor que realiza los directores de una institución educativa son complicados y la carga de trabajo es pesada, teniendo diversas y relevantes obligaciones. La principal dificultad a la que se enfrentan son los diversos cambios de gestión propuestos e implementados por nuevas corrientes emergentes en la globalización.

El ministerio de educación también contribuyo con ello al ser cambiantes con sus normas y exigir a los directivos que sus docentes participen de todas las capacitaciones de Peru Educa y Webinar, causando más sobre carga laboral .

Sin importar los factores emocionales por los que están pasando los directores y docentes que están bajo un estrés y contra el tiempo pues tienen que capacitarse en tecnología de manera acelerada, brindar soporte emocional a las familias de sus estudiantes, realizar el seguimiento y retroalimentación a sus estudiantes, la carga familiar, el que muchos se encuentran mal de salud o tiene un familiar enfermo, la depresión de haber ´perdido un ser querido. Necesitando un soporte emocional con urgencia.

La inteligencia emocional se puede manejar a través de los diferentes componentes de la emoción, se deben desarrollar y consolidar en nuestra vida

diaria. El manejo de la inteligencia emocional no solo sirve como un medio para lograr un determinado objetivo, En las actividades educativas, necesitamos controlar nuestras emociones y sentimientos para percibirnos como humanos.

Los directivos deben tener diferentes herramientas y estrategias para la resolución de problemas, pero también debe ser capaz proponer ideas creativas y proporcionar una dirección práctica para reducir la ansiedad y el miedo, que minimice la angustia o temores del personal, dando confianza, Convierte una situación negativa en un producto útil al presentar una solución.

El manejo adecuado de la inteligencia emocional de los maestros y directores contribuye a su crecimiento, pero muchas instituciones educativas fracasan porque no pueden lograr que los maestros establezcan relaciones con su generación, los conflictos y las diferencias finalmente destruyen la organización, por lo que los docentes y directores deben controlar sus emociones, responder adecuadamente a la situación, asimismo, la comunicación y el diálogo deben facilitarse de manera armónica, no podemos ser un modelo a seguir para engañar a los estudiantes, al contrario, debemos demostrar una actitud positiva para ayudar y fortalecer su educación integral.

Si la docencia causa inherentemente niveles de estrés laboral y agotamiento en circunstancias normales, pero la crisis ocasionada por el coronavirus ha exacerbado la salud mental de los maestros de todo el mundo.

En este sentido, expertos y fuentes consultadas creen que los profesores necesitan más que nunca la educación emocional. De esta manera, se puede desarrollar y practicar la inteligencia emocional para manejar el miedo, la incertidumbre y la motivación para fomentar el aprendizaje de los estudiantes durante estos momentos difíciles.

Se debe enfatizar que, si los ejecutivos de la institución no comienzan a considerar primero los factores humanos, las acciones del gerente serán o serán en vano. La relación entre el hombre y el medio ambiente laboral es IE. Es una herramienta fundamental para su correcto funcionamiento.

Los directores deben mantener buenas relaciones interpersonales y una buena moral organizacional. Se debe tener cuidado para detectar nudos y colisiones y tratarlos adecuadamente. Si el entorno institucional y las relaciones interpersonales se nutren de buena fe y gratitud, todas las demás áreas de la gestión institucional son posibles.

El estudio de la inteligencia emocional y gestión directiva ha sido investigado con anterioridad y por la situación sanitaria que estamos viviendo, este estudio se basa en los siguientes estudios

(Checalla, 2018) En su trabajo, analizó la inteligencia emocional y el liderazgo gerencial, y su trabajo fue identificado como un tipo de diseño no experimental correlacionado por 90 directivos de los 3 niveles. Usando muestra tipo no probabilístico, muestreo intencional o por conveniencia tomando una cantidad representativa de la población a 51 directores, se encontró una correlación del 75% y estadísticamente significativa., en este trabajo liderazgo directivo es sinónimo de gestión directiva permite integrar y fortalecer la relación entre el administrador y el docente, permitiendo la cooperación y el logro de metas comunes.

El Marco de Buen Desempeño del Directivo; Un elemento importante de la reforma institucional como parte de la política de desarrollo prioritario de los docentes en el ámbito educativo. En el Plan estratégico sectorial multianual de educación (PESEM) 2012-2016, plantea una trayectoria de gestión según la cual “Las organizaciones son responsables de gestionar los cambios en el proceso educativo y de enfocar a toda la organización en el aprendizaje.” (MINEDU, 2012).

Tiene como propósito: Implantar una visión compartida del liderazgo educativo con un enfoque en el aprendizaje para reevaluar la importancia del liderazgo en las escuelas.

Define prácticas de gestión eficaces y guiar a los directores para que desarrollen sus habilidades profesionales. Lo guiaremos a través de la clasificación, valoración del desempeño, formación, desarrollo profesional.

Orientar a través del proceso de clasificación, valoración del desempeño, capacitación y evolución profesional.

(Goleman, 2002), El término inteligencia emocional se refiere a la disposición del ser humano para reconocer, comprender, controlar, cambiar sus propios estados emocionales y los de los demás. La inteligencia emocional no se trata de reprimir las emociones, sino de guiar y equilibrar las emociones.

Marco del buen desempeño directiva (Minedu 2012) Todas las instituciones necesitan liderazgo que administre en base a metas, objetivos. La reforma escolar necesita construir este papel desde la perspectiva del líder educativo. Un líder influyente que estimula y activa el comportamiento de la institución educativa basado en la pedagogía.

En este trabajo, se define como inteligencia emocional y gestión directiva.

La inteligencia emocional, basada en la definición de Checalla (2018). La autora, encontró que la inteligencia emocional está organizada por:

La dimensión Autoconocimiento que comprende los indicadores: Conciencia emocional. Auto evaluación. Auto-confianza.

La dimensión auto-regulación: que comprende los indicadores: Integridad, adaptabilidad, logro / motivación, iniciativa, optimismo:

La dimensión auto-motivación que comprende los indicadores: Motivación al logro, compromiso, iniciativa y optimismo.

La dimensión conciencia social que comprende los indicadores: Empatía, conciencia organizacional. orientación de servicio.

La dimensión habilidades sociales que comprende los indicadores: Liderazgo inspiraciones, influencia comunicación, desarrollo de otros, catalizador del cambio.

Respecto a gestión directiva según el Marco del buen desempeño directivo (MINEDU, 2012), sus dimensiones orientan al trabajo del director en base de competencias y desempeños, acá asesora a los miembros de la organización y muestra el nivel de liderazgo necesario para mejorar el entorno académico e

institucional. Nuestras dimensiones parten del dominio 1 “Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes”.

La dimensión Planificación institucional que comprende los indicadores: Características de entorno educativo y Diseño participativo de los instrumentos de gestión.

La dimensión Participación democrática que comprende los indicadores: prevención y resolución de conflictos, clima escolar, lograr metas de aprendizaje y participar sistemáticamente en la comunidad educativa.

La dimensión Aprendizaje de Calidad que comprende los indicadores: Infraestructura, equipos, consumibles, uso óptimo del tiempo, uso óptimo de los recursos financieros, estrategias preventivas, manejo de situaciones peligrosas.

La dimensión Mejora Continua que comprende los indicadores: Estrategias y mecanismos de transparencia, mejora continua, el logro de aprendizajes y evaluación de la gestión institucional.

El trabajo se justifica conveniencia este estudio debe realizarse para encontrar el vínculo entre la gestión educativa e inteligencia emocional de los maestros.

Desde la relevancia social, los estudios de gestión directa e inteligencia emocional de los maestros, se beneficia la comunidad institucional a partir de los resultados obtenidos para implementar diferentes estrategias para mejorar la realidad.

Desde las implicancias prácticas, el verdadero problema es disponer el vínculo existente entre la gestión educativa y la inteligencia emocional de los docentes.

El aporte teórico, permite que este estudio llene el vacío que habían dejado investigaciones previas para profundizar en la relación que existe entre la gestión del mando y la inteligencia emocional en el docente

El aporte metodológico de la investigación permitirá crear nuevas herramientas de medición para validar los conocimientos teóricos del autor. El equipo utilizado será de gran utilidad para futuros estudios que involucren variables de investigación.

Habiendo definido antecedentes de la investigación, soporte teórico y justificaciones, se formula como problema principal: ¿Cómo se relaciona la gestión directiva y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021?

Como problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la planificación institucional y la Inteligencia emocional en el trabajo en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021? ¿Cómo se relaciona la participación democrática y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021? ¿Cómo se relaciona el aprendizaje de calidad y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021? ¿Cómo se relaciona la mejora continua y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021?

Como objetivo principal: Establecer la relación entre la gestión directiva y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.

Como objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre la planificación institucional y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.

Establecer la relación que existe entre la participación democrática y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.

Establecer la relación que existe entre el aprendizaje de calidad y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.

Establecer la relación que existe entre la mejora continua y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.

Como hipótesis principal: Existe relación significativa entre la Gestión directiva y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.

Como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la planificación institución al y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.

Existe relación significativa entre la participación democrática y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.

Existe relación entre el aprendizaje de calidad y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.

Existe relación significativa entre el la mejora continua y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

La gestión directiva ha sido motivo de varias investigaciones sin embargo al relacionar a las variables: gestión directiva e inteligencia emocional, Se han encontrado pocas investigaciones tanto a nivel internacional como nacional. A continuación, se detallan las tesis que refuerzan la presente investigación

Se consideró a (Medina, 2018) En su investigación analizó el liderazgo educativo de los líderes y la gestión de las emociones de los docentes, y la investigación arrojó resultados sobre enfoques cuantitativos, diseños no empíricos, número de muestras poblacionales, 57 docentes y liderazgo educativo del director identificado como una correlación de 63.2. Los docentes reconocieron el nivel alto, con un 28,1% del nivel medio y un 8,8% del nivel bajo. Para el índice de inteligencia emocional de los docentes, el 9,7% tiene alta efectividad docente y el 7,8% tiene nivel medio. Estadísticamente significativo, en este trabajo el liderazgo educativo del director es sinónimo de gestión de mando. Nos referimos a la persona responsable de dirigir, orientar e inspirar a la escuela en el logro de sus metas y el rol de director.

(Gala, 2014) En su estudio, analizaron la la gestión de las emociones y el liderazgo. Su objetivo es establecer una relación entre las dos variables. Las muestras no probabilísticas son del tipo por qué se encuentran correlaciones del 65% y son estadísticamente significativas siempre que se determinen a partir de las muestras probabilísticas. En este trabajo, el estilo de liderazgo del director es sinónimo de dirección gerencial persona influye en el comportamiento de otra.

Tovar (2015) En su estudio, está estudiando el vínculo entre la gestión de las emociones y liderazgo. La población consistió en 96 profesores en un diseño correlacionado horizontalmente.

Los resultados confirman si es verdad que hay una correlación directa entre el manejo emocional y liderazgo gerencial, la autoconciencia del manejo emocional y liderazgo gerencial, aspectos de autorregulación y automotivación.

Informaron que no hubo correlación entre los aspectos empáticos y de destrezas sociales de la gestión emocional y la orientación del liderazgo en la institución estudiada. Estadísticamente significativo a un nivel de probabilidad de 0,5. En este trabajo, el liderazgo educativo del director representa la dirección de



la gestión y demuestra que es un proceso de incidir en las actividades de un individuo o un grupo para lograr un objetivo en situaciones específicas.

Núñez (2018) La investigación estudiada muestra cómo la gestión de las emociones y el liderazgo se relaciona con el 'esfuerzo de gestión escolar' de los gerentes de primer nivel, y se han desarrollado dos herramientas. En 1 muestra en una red de 13 centros preescolares, 66 docentes, 13 gerentes, 13 gerentes, la inteligencia emocional aumentó notablemente con el compromiso de los dueños de las escuelas para administrar las instalaciones. "La correlación es significativa con un 82%, correspondiente a un alto grado de correlación positiva. En esta tarea, el profesor se encuentra en la gestión de la educación y gestiona correctamente la dirección y gestión de la escuela de enseñanza.

Huamán (2018) el estudio tuvo como propósito determinar el vínculo entre las emociones del docente y liderazgo educativo. Es cuantitativo y corresponde a los estudios de línea de base, niveles de explicación de correlación, diseño transversal no experimental y 77 muestras. Los maestros de escuela tienen evidencia que confirma que el afecto tiene una relación positiva con el liderazgo educativo del maestro, con una correlación del 82%, lo que representa una relación positiva. Existe una alta relación entre las variables de este trabajo y el liderazgo educativo es sinónimo de dirigir y dirigir la gestión. Muchos niveles y modalidades tienen un impactante significativo en el desempeño y la mejora de los estudiantes.

(Costela, 2017) Con el objetivo de explicar el liderazgo en inteligencia emocional a través de un análisis comparativo entre los grupos directivos granadinos y los líderes escolares desde una perspectiva de género, la mayoría de 91.110 (66,2%) "tienen capacidad de poder", otro grupo estaba compuesto por "muy capacitados" (26,2%) y un pequeño grupo (7,7%) que necesitaba desarrollar algún aspecto del ICE,2 abandonaron la denominada cualitativamente "necesidad de mejora". "" (5170 puntos) y "experto" (131,150 puntos) constituyen la puntuación extrema en la escala del cuestionario MSCEIT

Nakamura, Fuentes y Armendáriz (2017) El análisis de su investigación fue la relación con el liderazgo de los líderes, se definió como correlacional, método

cuantitativo, el método utilizado fue la encuesta. Se consultó a 128 maestros del nivel primaria, se encontró una correlación del 90% y estadísticamente significativa. En este trabajo, liderazgo directivo es sinónimo de gestión directiva debe ser capaz de generar ideas creativas y ofrecer un camino práctico

Pereda, López, & Fernández (2020) La Investigación actual sobre inteligencia emocional como competencia gerencial Estudio actual sobre inteligencia emocional como competencia gerencial en un contexto gerencial (España), cuestionario utilizado por la organización de 362 empresas, evaluación objetiva 22 habilidades gerenciales, los resultados muestran una evaluación cuidadosa de la inteligencia emocional con un enfoque en la identificación de ejecutivos y la promoción del liderazgo. En esta asignación, la capacitación indica capacitación gerencial y se enfoca en identificar y desarrollar las habilidades de liderazgo de los funcionarios.

Cavero, López & Marín (2017) Los investigadores han determinado si los gerentes emocionalmente competentes pueden establecer metas de manera apropiada en la toma de decisiones relevantes. Se investigaron dos casos de empresas que operan en diferentes sectores, involucrando a nueve ejecutivos.

Esta sección describe el concepto de variables de búsqueda. Índice de gestión empresarial e inteligencia emocional. Describe las características y dimensiones de cada variable de búsqueda

Pozner (2000), nos dice que se trata de una serie de acciones interconectadas que realiza un equipo de gestión escolar facilita y posibilita la consecución de las metas educativas en el mundo de la educación. (pág.18).

Las acciones del equipo directivo que tienen por finalidad pedagógica, la misma que tiene para el aprendizaje principal del alumno; Sin embargo, considera que la totalidad de la comunidad educativa, involucra dicho proceso, que en mi opinión es necesario y relevante porque si todos los miembros de la institución, así como docentes, estudiantes y padres, no se tienen en cuenta, por lo que no se podrá lograr los objetivos planteados.

De acuerdo con Marco del buen desempeño directiva, (Minedu) 2012 la gestión directiva viene de la propuesta llamada “la escuela que queremos”, realizada por el Proyecto Nacional de Educación hasta el 2021, proponiendo cambios estructurales en la gestión empresarial, a través de los cuales se pueden

llevar a cabo una serie de acciones. Mejora. Todo esto se basa en el liderazgo educativo del equipo directivo.

La propuesta del Minedu asigna la gestión directiva para promover las condiciones necesarias para lograr resultados académicos fundamentales, pero también para satisfacer las necesidades y brindar escuelas democráticas. La gestión directiva debe hacer todo lo posible para desarrollar la convivencia democrática y multicultural entre todos los miembros de la escuela y crear una institución de acogida que cree vínculos estrechos con las instituciones locales, especialmente los padres.

Azzerboni y Harf (2008), para definir la gestión empresarial, la definen como un proceso que les permite analizar la toma de decisiones, formación de actores, negociación, distribución espacial., Tiempo y responsabilidad de implementación. Además, perfeccionan el concepto de estrategia, sabiendo que la planificación de actividades es una metodología de planificación estratégica. (pág. 34)

El autor tiene en cuenta dos conceptos en la definición de gestión directiva. Proceso y estrategia. Como parte del proceso, considerar el desarrollo de habilidades sociales importantes, decidirá ante diversos conflictos que se producen en el ámbito institucional; saber también cómo organizar el talento humano que se están formando; Al mismo tiempo, es necesario enfrentar situaciones donde los dos grupos, el gerente debe en este caso saber negociar. Estas capacidades no podrían desarrollarse de manera efectiva si no se ejecutaran dentro del marco de una estrategia diseñada.

Blejmar, citado por Gvirtz y Podestá (2004), el liderazgo escolar consiste en diseñar situaciones que permitan la acción colectiva. Administrar los principios de las reglas que permiten a las personas hacer lo que quieran y los medios para diseñar, construir y mantener productos que sirvan a todos. (pág. 14).

Atencio, Ramírez y Zappa (2020) El Liderazgo Ejecutivo brinda un marco ideal para que los líderes ejerciten todas las habilidades y actitudes hacia sus metas que representa. En este sentido, es necesario fortalecer diversos factores

relevantes como las perspectivas institucionales, los programas y la cultura y sociedad en la que opera la escuela para apoyar el logro de la gestión directiva.

Para el autor, en su definición de gestión escolar, aboga por la acción colectiva, las metas, logros alcanzados dependerán de las acciones de todos los integrantes de la escuela, donde todos son los mejores para lograr la meta que puedes desarrollar para saber cómo hacer tu mejor. objetivos institucionales; La definición también se refiere al diseño de estrategias y reglas de gobierno cuyas acciones son importantes en la convivencia dentro de una organización.

Estos autores son de interés porque ponen en la comprensión de la gestión directiva como establecen un vínculo sinérgico entre el que ejerce la dirección y quienes son dirigidos, Esta capacidad permite a la institución enseñar un propósito establecido del director.

#### Marco de buen desempeño del directivo

Es una estrategia de las instituciones educativas en consonancia con los régimen prioritarios del desarrollo docente, en el Plan estratégico sectorial multianual (PESEM) 2012, contiene sugerencias para la administración. “Estas instituciones son responsables de enfocar a toda la organización en el aprendizaje y la gestión de cambios en el proceso educativo” (Minedu; 2012b, 52). Por tanto, el primer resultado de la reforma educativa en este sector es la necesidad de seleccionar, formar y organizar a los directivos. Por lo tanto, el Marco de buen desempeño ejecutivo es un instrumento estratégico para implementar políticas globales de gestión y desarrollo.

Está conformado con dos dominios, siete competencias y veintiún desempeños, pero nuestra investigación solo tomo como materia de estudio el dominio I,

#### Dominios

Es un conjunto de seis competencias que forman un campo de acción específico. Y se refieren a actuaciones para que la reforma se pueda llevar a cabo. La relación dinámica entre los dominios. Esto significa que el dominio es parte de

la integración e integra todas las acciones del directivo. Además, cada uno afecta el desarrollo del otro como parte de la conexión global.

### Competencias

Se entienden como “saber hacer en contexto, que significa compromiso, voluntad de realizar calidad, razonamiento, gestionar la base conceptual y comprender la esencia ética e impacto social de la producción”. Decisión” (Ministerio de Educación, 2012a, 17)

### Desempeños

Es uno o más comportamientos observables del gerente que muestran una ventaja competitiva. Con esta definición, puede definir tres condiciones. Desempeño observable correspondiente a responsabilidad y alcanzar los resultados específicos. (Minedu, 2012a).

Nuestras dimensiones parten del Dominio 1 “Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes”

Esto incluye mejorar las habilidades de gestión, calidad de la educación y aprendizaje del desarrollo, implementación y planificación de las reformas escolares, la promoción de la democracia, la convivencia cultural y la participación de familias y comunidades.

### Dimensión: Planificación institucional

Características diagnósticas del entorno institucional: Planificación participativa de la gestión herramientas familiares y sociales para influir en el alcance de las metas académicas.

Identificar las características organizativas relacionadas con la importancia de esta información como contribución a la planificación escolar, como el proceso educativo, el ambiente de aprendizaje y los impactos familiares y sociales.

Realizar un análisis que refleje las fortalezas, debilidades y necesidades de la institución para mejorar el proceso educativo con el fin de mejorar el plan de estudios. Predecir y predecir el propósito de la mejora organizacional y el aprendizaje. Se caracteriza por las condiciones reales específicas de la

organización para mejorar la organización y el aprendizaje. (Desempeño 1, M.d.D.D.)

Diseño participativo de los instrumentos de gestión Diseñar herramientas de gestión escolar de forma participativa, tomando en cuenta las características del ambiente institucional, familiar y social. Definir objetivos de aprendizaje.

Invita a los actores educativos a formular y reajustar conjuntamente los instrumentos de gestión escolar, analizando las características de la enseñanza y clima escolar, así como el entorno institucional, social, misión y objetivos institucionales y de aprendizaje. Establecer metas, objetivos e indicadores basados en los resultados del aprendizaje de los alumnos.

Comunicar, difundir la naturaleza, el contenido, la misión y los resultados de los controles planificados desarrollados para promover la identidad entre la comunidad educativa y la escuela. (Desempeño 2, M.d.D.D.)

Dimensión: Participación democrática

Logro de los objetivos de aprendizaje: Promover el espacio y la facilitación mecánica para la participación, organización de la comunidad educativa en el desarrollo de los procesos, toma de decisiones y conductas planificadas para la consecución de los objetivos.

Coordina las acciones escolares, promueve la educación comunitaria y las estructuras organizativas y demuestra la educación. Le ayuda a ejercer su liderazgo y lograr resultados tangibles.

Motivar a la comunidad escolar para que establezca metas de mejora escolar centradas en el aprendizaje. (Desempeño 3, M.d.D.D.)

Clima escolar: Crear un ambiente basado en el respeto por la diversidad, cooperación y comunicación a largo plazo, la eliminación y resolución de los obstáculos existentes.

Construye relaciones interpersonales positivas. Mostrar y fomentar las relaciones e interacciones interpersonales que ocurren dentro de la institución. Muestre respeto, solidaridad y empatía en sus interacciones con los demás. Tiene en cuenta las necesidades y la personalidad de las personas que se preocupan por la diversidad. Evite cualquier forma de discriminación.

Otorgar espacio para una coalición de personal institucional para promover un ambiente de trabajo que facilite la conversación, el trabajo en equipo y la ejecución efectiva. Se dedica a inculcar las altas expectativas de los estudiantes, maestros y funcionarios gubernamentales en la comunidad educativa y a buscar resultados efectivos en el rendimiento académico. (Desempeño 4, M.d.D.D.)

Prevención y resolución de conflictos: Gestionar estrategias para prevenir conflictos y resolverlos de forma pacífica a través del diálogo, el acuerdo y la negociación.

Identificar, analizar situaciones complejas, proponer opciones a soluciones pacíficas y facilitar la solución mediante el diálogo, acuerdos, negociaciones o mediante estrategias adecuadas a la naturaleza y situación del conflicto. Empatía por afrontar con confianza situaciones difíciles. Fomentar la gestión de conflictos como una oportunidad de aprendizaje en el mundo educativo. (Desempeño 5, M.d.D.D.)

Participación organizada de la comunidad educativa: Promover la participación sistemática de las familias y otras organizaciones comunitarias en los objetivos de aprendizaje enfocados a la sensibilización del capital cultural. Saber la realidad del entorno familiar de los estudiantes, establecer relaciones democráticas con los padres, reevalúa sus roles como educadores de niñas y niños y enseña en las escuelas. Incentivar la participación constante de la familia, la comunidad y desarrollar habilidades para varios cursos de gestión escolar.

Reconocer y evaluar el contexto sociocultural en el que se encuentra el colegio y su relevancia en la educación de los estudiantes. Darse cuenta de posibles asociaciones en el contexto local para el avance académico y el éxito académico.

Nos asociamos y contratamos agencias y organizaciones comunitarias para mejorar el aprendizaje. Evaluación participativa de acuerdos de colaboración en base a resultados académicos y necesidades escolares. (Desempeño 6, M.d.D.D.)

Dimensión: aprendizaje de calidad

Infraestructura, equipamiento y material educativo: Gestionar el uso óptimo de la infraestructura, el equipo y los materiales educativos disponibles para lograr una educación de calidad y los objetivos de aprendizaje de los estudiantes.

Identifique y comunique el equipo y la infraestructura física que necesita su escuela. Identifique claramente los recursos disponibles y optimice su uso en beneficio de los estudiantes.

Se anima a la institución a utilizar materiales proporcionados por la industria, como manuales, cuadernos de trabajo, equipo técnico, materiales específicos, rutas de aprendizaje y kits de evaluación. (Desempeño 7, M.d.D.D.)

Uso óptimo del tiempo: Gestionar el uso óptimo del tiempo en las instalaciones para el beneficio del aprendizaje y asegurar el logro de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.

Planifique el tiempo apropiado para una variedad de actividades a fin de asegurarse de que su hijo esté en condiciones de desempeñarse académicamente. Anime a los maestros a completar las horas de clase, planes de lecciones, días escolares y horas de trabajo. Monitorear y fomentar la adherencia efectiva al tiempo de clase y fomentar una cultura de uso apropiado del tiempo. Implemente sugerencias para ayudarlo a recuperarse de las horas de trabajo no completadas. (Desempeño 8, M.d.D.D.)

Uso óptimo de los recursos financieros: Administre el uso óptimo del tiempo en su institución para conocer las metas y los resultados en beneficio de todos los estudiantes y asegúrese de que se cumpla. El enfoque basado en resultados gestiona el uso óptimo de los recursos en beneficio de los objetivos de aprendizaje marcados por la organización.

Identificar y comunicar el origen del financiamiento de las escuelas. Aprenda los conceptos básicos de la gestión financiera como herramienta de gestión. Combine herramientas de cálculo de costos y presupuestos para obtener resultados y establecer metas. (Desempeño 9, M.d.D.D.)

Estrategias para la prevención y manejo de situaciones peligrosas: Gestionar el desarrollo de estrategias para la prevención y manejo de situaciones



peligrosas para garantizar la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.

Con base en nuestras propias acciones, promovemos la cultura preventiva de la comunidad escolar, reducimos los peligros y amenazas potenciales que puedan dañar la escuela y garantizamos la seguridad e integridad de los miembros del colegio. Creamos acciones de forma conjunta para estar alerta, ser responsables y tener en cuenta los recursos disponibles para situaciones potencialmente amenazantes. (Desempeño 10, M.d.D.D.)

Alcanzar los objetivos del establecimiento: liderar la gestión y / o el equipo de apoyo del establecimiento y dirigir las actividades del establecimiento para lograr los objetivos del establecimiento.

Conoce los equipos de administración y apoyo de su escuela para comprender e Integrar las fortalezas y debilidades de los empleados para crear sinergias y oportunidades de crecimiento profesional. Cree en el potencial de los resultados efectivos del liderazgo y / o el personal de apoyo. Comprender los requisitos de formación del personal, la estructura y la gestión de los espacios de aprendizaje. (Desempeño 11, M.d.D.D.)

Dimensión: Mejora continua

Evaluación de la gestión escolar: Administre la información proporcionada por su escuela y use esa información como una contribución al proceso de toma de decisiones de su organización para mejorar el aprendizaje.

Desarrollar herramientas que ayuden a la creación y el acceso de conocimientos a los educadores y compartir información sobre la vida escolar generada a partir de una variedad de información. Fomentar una cultura organizacional de intercambio de conocimientos y colaboración para la mejora continua. Mejorar el aprendizaje con herramientas oportunas relacionadas con el procesamiento y composición de información que contribuya a la toma de decisiones institucionales. Organizar la información que brindan los grupos de trabajo de diferentes instituciones sobre el avance de la gestión escolar. (Desempeño 12, M.d.D.D.)

Estrategias y mecanismos de transparencia: Implementar estrategias , mecanismos para la transparencia de la gestión escolar y la rendición de cuentas

a la comunidad educativa. Es importante dar a conocer los resultados de la institución. Diseñar, organizar e implementar una variedad de herramientas claras y entrega de cuentas, incluidas sustentaciones, conferencias y seminarios. Participación de los padres: divulgación del aprendizaje y el avance académico de los estudiantes.

Utilizan la información que recopilan para mejorar la gestión escolar e implementar varios mecanismos para obtener comentarios de la comunidad. Actuar para evitar situaciones que fomenten la corrupción (abuso de poder, multas, autocracia, inmunidad, etc.).

Promover reflexiones comunes en educación sobre la corrupción y sus consecuencias a nivel escolar, local y nacional, y promover una cultura de transparencia. (Desempeño 13, M.d.D.D.)

Mejora continua y resultados de aprendizaje: trabaje en la autoevaluación y la mejora continua para lograr sus objetivos de aprendizaje.

Mejorar la calidad del aprendizaje de los estudiantes, se alienta a las instituciones a reflexionar sobre las metas propuestas para alcanzar sus metas, a identificar y priorizar las tareas que deben cumplirse para lograrlas, y a reconocer la necesidad de implementar mecanismos institucionales que aseguren el comportamiento. Déjame guiarte. Hacia la mejora continua del proceso educativo (Desempeño 14, M.d.D.D.)

Teoría del liderazgo transformacional creada por el premio Pulitzer James MacGregor Burns en 1978, quien en su libro *Transforming Leadership* como "El proceso por el cual líderes y seguidores se mueven unos a otros a un nivel más alto de moral y motivación. "

El liderazgo transformador surge como alternativa a las transacciones debido a la complejidad del concepto esencial de motivación. Por ello, en esta segunda fase, el jefe busca motivar a los empleados a través de recompensas vinculadas a la motivación externa. mientras que los líderes transformacionales

involucran a los empleados en los objetivos y proyectos de la empresa y a los empleados de la empresa comprometiéndose y logrando

El modelo MacGregor fue desarrollado por el autor de Transformational Leadership, Bernard M. Bass, y analiza las cuatro características que subyacen al liderazgo transformacional.

**Personalización:** Este modelo de liderazgo apuesta por brindar a cada profesional una solución personalizada de acuerdo a las necesidades, expectativas y motivaciones de cada colaborador.

**Creatividad e innovación.** Los líderes transformacionales dan la libertad de fomentar el crecimiento intelectual de sus empleados, descubrir nuevas alternativas a los problemas y presentar desafíos continuos que contribuyan a la mejora organizacional y personal.

**Conducta ejemplar:** Ganarse el respeto, la confianza de los empleados, los gerentes deben ser modelos a seguir.

**Inspiración:** Es la capacidad de los líderes para impartir, canalizar energía y entusiasmo a los equipos.

Ventajas de este estilo de liderazgo

Cuando los líderes practican estos cuatro rasgos, tienen los siguientes beneficios:

**Implicación:** Los empleados se sienten más motivados y más comprometidos con su trabajo.

**Capacitación:** Este tipo de líderes se esfuerza por maximizar el talento de cada especialista, como lo demuestra el desarrollo y capacitación de la fuerza laboral.

**Empoderamiento:** Los líderes transformacionales empoderan a los empleados para que alcancen su máximo potencial.

**Innovación:** Empleados capacitados con suficiente autonomía promueven un trabajo más creativo e innovador.

**Identidad corporativa:** Es garantizar que los objetivos de la empresa sean también los objetivos de los empleados. Esto refuerza el sentido de pertenencia y la identidad corporativa de la empresa.

**Fidelidad:** Una sólida relación empresa-empleado significa que la rotación del personal y las tasas de rotación se reducen significativamente.

Productividad: La satisfacción laboral de los profesionales liderados por este tipo de líderes les permite ser más productivos en sus puestos.

Rentabilidad: Con todo lo anterior, los resultados de su organización mejorarán y sus ganancias aumentarán.

#### Pautas para ser un líder transformacional

Conozca estos beneficios del liderazgo transformacional La siguiente pregunta es cómo implementar este modelo internamente. En ese sentido, Stanley McChrystal de TED.Listen, learn ... then lead, y confirma la clave para conseguirlo, creando una “consciencia compartida”.

Establecer metas comunes. El liderazgo transformacional no cree en la efectividad a largo plazo de los comandos y directivas para lograr metas, sino en la capacidad de los empleados para internalizar esas metas para ellos mismos.

Construye una relación de confianza: Hay muchas oportunidades para mantenerse conectado con los empleados y, junto con los canales de comunicación, todos los empleados deben usarse para construir relaciones de confianza mutua.

Practica la escucha activa. En este sentido, es imperativo que los líderes escuchen a los trabajadores.

Reconfortar el fracaso. Para ganarse la confianza y el respeto de sus subordinados, los directivos no solo deben saber cómo reconocer el éxito, sino también consolar a los empleados en caso de fracaso para que puedan superarlos más rápido.

Cuidar del equipo. Un líder transformacional es aquel que apoya a los empleados con un enfoque empático y asertivo, favorece el impacto acumulativo de las emociones en la empresa tanto como sea posible y construye una buena cultura corporativa

Fitzgerald y Hunt (2013) El liderazgo transformacional está diseñado como un proceso para crear y construir un nivel extraordinario de influencia sobre los seguidores, aprovechando el compromiso de los seguidores para ofrecer resultados que superan las expectativas habitualmente, comunes, normales.

## **Gestión directiva impartido en las Instituciones Educativas del Perú**

Todos los administradores escolares urbanos y locales se guían por un marco de gobernabilidad superior, una herramienta desplegada por el Minedu desde 201 para lograr mejoras en el sistema educativo. En este documento, teóricamente representa a un líder educativo que considera la relevancia de la administración educativa para las metas de calidad educativa. A continuación, se muestran algunos enfoques y recomendaciones para administradores. (Minedu, 2016).

Flores (2013) El papel del director de la escuela como líder educativo en la creación de una educación de calidad no es solo sus habilidades analíticas y prácticas, sino también su creatividad en las categorías, que varían en diferentes categorías, también dependiendo de la capacidad de llevarse bien. Aprendizaje comunitario para que la comunidad pueda ser incluida en una red de aprendizaje continua y sostenible Se ha construido. En el entorno organizacional donde logran lograr resultados de calidad en la educación e impacto en los docentes, es fundamental hacer realidad los talentos que esperamos en el mundo actual.

Evans (2015) En la actualidad, el modelo escolar democrático, autónomo, eficiente y adecuado comienza a gestarse a medida que alcanza la calidad y responde a las necesidades culturales y sociales actuales. Se acepta como una necesidad.

Zárate y Matviuk (2010) “La inteligencia emocional está ligada a los logros personales y profesionales de las personas tanto que Anand y Udaya Suritan (2010) Dicen que la inteligencia emocional permite a los gerentes reconocer lo que otros necesitan y quieren y desarrollar estrategias para satisfacer sus necesidades y deseos.

El liderazgo de los gerentes de Bolívar (2013) y la autonomía del proceso de toma de decisiones juegan un papel estratégico importante. Si la mejora lectiva de la escuela es más o menos afortunada y no queda enteramente a criterio de cada profesor, debe hacerse en clase. Los equipos gerenciales ciertamente necesitan comenzar a mejorar la educación y el aprendizaje

Herbstl (2007) A medida que la inteligencia emocional (IE) se ha vuelto popular como un atributo latente del liderazgo eficaz Bass (1990), los líderes transformacionales deben poseer una variedad de inteligencias. Más bien,

propone que la inteligencia social y emocional subyace a la capacidad de inspirar a los empleados y construir relaciones.

Alarcón y Fuentes (2017) El desarrollo organizacional institucional consiste en habilidades gerenciales, académicas y políticas. Su liderazgo se evidencia en el logro de resultados en términos de calidad de la educación y en la estructura organizativa del entorno en el que se ubica la institución. Puedo crearlo de alguna manera. Afectar a los maestros necesarios para lograr los talentos que se esperan en los tiempos modernos cuando el mundo se encuentra a sí mismo.

### Inteligencia emocional

#### Breve historia de la inteligencia emocional

(Piñera, 2014), varias teorías tratan de la inteligencia emocional Binet y Simon (1905), hablamos de tipos de inteligencia ,inteligencia ideal, inteligencia sensorial y otras inteligencias emocionales directamente relacionadas con la inteligencia instintiva, estudiadas sobre la base de la teoría psicológica clásica del siglo XX. Thorndike (1920) La inteligencia social se define como "la capacidad de comprender y orientar a hombres, mujeres, niños y niñas". Actuar con prudencia en las relaciones con las niñas (p. 228). Los psicólogos estadounidenses Peter Salovey y John Mayer escribieron un artículo psicológico en 1990. Sin embargo, la rápida difusión del concepto fue acompañada por la publicación de esta Inteligencia Emocional por parte de ella, Daniel Goleman. (Valle 2011).

En 1995, Goalman escribió un libro llamado "Inteligencia emocional". Allí, recopiló mucha información interesante sobre el cerebro, las emociones y los comportamientos y creó definiciones. Ideas de Meyer y Sarobby. Pero Goalman lo hizo él mismo basándose en su inteligencia emocional.

#### Definición de inteligencia

Inteligencia de Gargner (1993). Este es un conjunto de características adicionales. Estas habilidades están determinadas por características biológicas, procesos psicológicos, entorno social y comportamiento. Debido a que tales habilidades se desarrollan lentamente, las personas absorben, mantienen, aplican y modifican las experiencias y sensaciones necesarias para comportarse en su entorno. La inteligencia es la capacidad de absorber, almacenar y procesar información y utilizarla para resolver problemas.

## Las emociones

La emoción es un estado de cambios físicos y mentales (físicos y psicológicos) caracterizado por fenómenos resultantes de impresiones de emociones, pensamientos o recuerdos mentales. Los gestos (expresiones faciales, posturas, gestos, etc.) y las posturas corporales internas y los fenómenos expresados externamente a través de expresiones faciales y emociones son todos conscientes de los fenómenos de reacción. (Giménez Maquera 2013).

Los seres humanos responden a situaciones y estímulos específicos a través de una combinación de muchas respuestas mentales y fisiológicas, incluidas las vías respiratorias, los vasos del iris y otros sistemas corporales. Suelen ser activados por productos químicos y provocados por el sistema de reacción somática.

Los organismos exhiben muchas reacciones somáticas, pero lo importante son (Valles, 2000) Estos son: cambios circulatorios, cambios respiratorios, glándulas excretoras.

Del Barrio (2005) El desequilibrio emocional cambia toda la vida de una persona desde la apariencia necesaria en la sociedad actual a la convivencia y la felicidad

## Inteligencia emocional

Esto incluye la capacidad de controlar e identificar sus emociones y sentimientos, así como la capacidad para utilizar esta información para guiar sus pensamientos y acciones, etc.

Salovey & Mayer (1997). "La capacidad de percibir, evaluar y expresar emociones con precisión, y la capacidad de acceder y / o generar emociones que facilitan el pensamiento. Capacidad para comprender las emociones, conocimiento de las emociones y capacidad para coordinar las emociones y promover el crecimiento emocional e intelectual."

Gomez Y Salas (2017) Capacidad para afrontar problemas y desafíos de forma inteligente, creativa e inclusiva. La historia de la cultura, clase social o individuo al que pertenecen es una premisa digna de análisis.

Cavazotte, Moreno y Hickmann (2012) Según Schmidt y Hunter (1998), vemos la inteligencia como una vasta capacidad psíquica. Esto significa, entre otras cosas, la capacidad de comprender y pensar ideas complejas para resolver problemas frente a la abstracción y la capacidad de aprender rápidamente, es muy sensible a las emociones de los demás y puede predecir las reacciones emocionales de los demás.

Goleman (1995), La inteligencia emocional es la capacidad de controlar y manipular las propias emociones, comprender las emociones de los demás y utilizar las "emociones" o el conocimiento de las "emociones" para guiar el comportamiento apropiado.

Zárate y Matviuk (2010) "La inteligencia emocional está ligada a los logros personales y profesionales de las personas tanto que Anand y UdayaSuritan (2010) Dicen que la inteligencia emocional permite a los gerentes reconocer lo que otros necesitan y quieren y desarrollar estrategias para satisfacer sus necesidades y deseos.

Guillén y Florent (2011) Las personas que hacen esto perciben sus emociones mejor que los demás, son muy sensibles a las emociones de otras personas y pueden predecir las reacciones emocionales de otras personas

Por otro lado, BarOn (1997) sostiene que la inteligencia emocional predice el éxito de la adaptación de un individuo a las demandas y presiones ambientales. En el ámbito laboral, la inteligencia emocional está ligada a alcanzar el nivel 20 en determinadas actividades, como la carrera, el rendimiento académico, la adaptación cultural, el manejo del estrés y la presión en el trabajo. Por tanto, cree que la inteligencia emocional es el criterio básico para predecir el éxito y el comportamiento profesional en el trabajo. En consecuencia, La inteligencia emocional influye en el proceso de adaptación y adaptación a las necesidades ambientales. Del mismo modo, varios estudios basados en el test BarOn EQi confirman la eficacia y el papel de la inteligencia emocional en el trabajo y el éxito.

Rosete y Cirrochi (2005) La definición general de IE se refiere a varias cosas, como motivación, empatía, sociabilidad, calidez y optimismo (Mayer et al., 2001). Los enfoques de la IE se pueden dividir en dos categorías.

Modelo de competencias (Mayer & Salovey, 1997).



Modelo mixto. El modelo funcional conceptualiza la IE de manera similar a la inteligencia cognitiva (es decir, el cociente de inteligencia (CI)).

Se espera que la IE evolucione con el tiempo, se correlacione con mediciones de CI de y se pueda medir en pruebas basadas en el rendimiento (Ciarrochi et al., 2000). Por el contrario, los modelos de IC mixtos combinan modelos no cognitivos (BarOn, 1997) y modelos basados en competencias (Goleman, 1995). Estos modelos mixtos tienden a superponerse o "mezclarse" con los modelos de personalidad tradicionales y tienden a utilizar la autoevaluación como modalidad de evaluación primaria. Los dos modelos miden la IE de diferentes formas.

La teoría de Goleman (1999), la inteligencia emocional, se basa en habilidades básicas.

Conocimiento talentoso de los rasgos o hábitos de la personalidad que conducen a un desempeño mejor o más efectivo.

Dimensión: Auto-conocimiento

Se trata de comprender tus emociones y puede evaluar con precisión su estado emocional. La autoconciencia incluye tres tipos de habilidades:

Autoconciencia emocional: La capacidad de reconocer las emociones que sentimos.

Autoevaluación: Comprende sus fortalezas y debilidades y está dispuesto a compartirlas con los demás.

Autoconfianza: La capacidad de conectarse con uno mismo y sentirse seguro en todas las situaciones.

Dimensión: Auto-regulación

Contiene propiedades que controlan las emociones y nos hacen perder el control. Se trata de mantener tener la calma en situaciones difíciles..

El autodomínio emocional: Manejo de emociones confusas e impulsivas

Integridad: Actuar con honestidad y transparencia

Adaptabilidad: Responder con flexibilidad a cambios y situaciones de discapacidad.

Dimensión: automotivación

Enfocarse emocionalmente en metas e hitos le permite mantenerse motivado y concentrarse en sus metas en lugar de en sus desventajas. Un poco

de optimismo e iniciativa son fundamentales en este elemento, por lo que ante un acontecimiento inesperado es necesario valorar su actitud positiva y actuar con determinación y positividad.

Logros / Motivaciones: Motivaciones para mejorar el desempeño y cumplir con los estándares establecidos, flexibilidad ante circunstancias cambiantes y obstáculos

Iniciativas: Listo para actuar cuando surjan oportunidades.

Optimismo: ver el lado bueno

Dimensión 4: Conciencia Social

Se trata de expandir la propia conciencia emocional., utilizando las emociones que otros puedan sentir. Como en el caso anterior, la conciencia social consta de tres habilidades.

Empatía: Conocer los sentimientos de los demás, comprender sus puntos de vista y tener en cuenta sus inquietudes e inquietudes.

Conciencia organizacional: Comprender la conciencia organizacional y las redes de toma de decisiones.

Orientado a Servicios: Identificar y dar respuesta a las necesidades de compañeros, jefes, subordinados o clientes.

Dimensión: habilidades Sociales

En este último punto, estamos hablando de construir relaciones sólidas utilizando nuestro propio conocimiento emocional de los sentimientos de otras personas.

Liderazgo inspirador: guiar y motivar con una visión persuasiva

Influencia: la capacidad de influir positivamente en los demás.

Comunicación: la capacidad de comunicarse con los demás de manera clara y sucinta.

Desarrollar a los demás: mejorar las habilidades de los demás a través de la retroalimentación y el coaching.

Catalizador del cambio inicia, gestiona y dirige en nuevas direcciones

Teoría de Daniel Goleman (1995) Inteligencia emocional, La inteligencia emocional incluye:

1) Conocer tus emociones: El principio de "conocerte a ti mismo" de Sócrates se refiere a este importante elemento de la inteligencia emocional. Reconoce la sensación cuando ocurre. Estar indefenso en este sentido nos lleva a sufrir emociones incontrolables.

2) Manejo emocional: La capacidad de manejar las propias emociones para que se expresen correctamente depende de la percepción emocional de uno. La capacidad de calmar las expresiones de enfado, rabia o irritación es fundamental en las relaciones interpersonales.

3) Motivado: las emociones que tienden a motivarte a actuar. Por tanto, las emociones y la motivación están indisolublemente ligadas. Para emprender una actividad atenta, motivada, autogestionada y creativa, es fundamental orientar las emociones y motivaciones que de ella surgen hacia la consecución de las propias metas. El autocontrol emocional retrasa la satisfacción y conduce al control impulsivo. Esto a menudo se manifiesta en el logro de múltiples objetivos. Las personas con estas capacidades tienden a ser más productivas y efectivas en las actividades que realizan.

4) Reconocer las emociones de los demás: el don humano básico de la empatía se basa en la comprensión de las propias emociones. La empatía es la base del altruismo. Los empáticos son muy sensibles a las pistas sutiles sobre lo que los demás necesitan y quieren. Esto lo hace adecuado para muchos profesionales de soporte y servicios (profesores, consultores, educadores, psicólogos, médicos, abogados, profesionales de ventas, etc.).

5) Establecimiento de relaciones: Muchas técnicas para construir buenas relaciones con los demás es la capacidad de lidiar con las emociones de los demás. Las habilidades combinadas con las habilidades sociales son la base del liderazgo y la eficacia entre las personas. Las personas que han adquirido estas habilidades sociales pueden interactuar fácil y eficazmente con los demás.

Anand y UdayaSuriyan(2010) La relación entre la inteligencia emocional de los líderes y prácticas de liderazgo requiere una perspectiva más introspectiva y se examinará aquí. La inteligencia emocional juega un papel particularmente importante en el liderazgo eficaz.

Este enfoque ayudará a las organizaciones a explorar y prepararse de manera más eficaz para el futuro. Comprender mejor las especificaciones sobre los requisitos futuros que tendrán sus líderes.

Los ejecutivos enfatizan la comunicación emocionalmente inteligente, un rasgo clave que facilita el liderazgo. Al estudiar la relación entre la inteligencia emocional y el comportamiento de liderazgo, decidimos contribuir a la literatura sobre la práctica del liderazgo y examinar la aplicación de la inteligencia emocional al liderazgo.

Abdullah (2020) Los líderes de la educación transformadora insisten en alentar a los maestros a apoyarse unos a otros y estar contentos con el éxito de los demás y los logros de la escuela en su conjunto.

Generan confianza, admiración y lealtad entre profesores, padres y alumnos. La siguiente tabla muestra el grado de habilidades de liderazgo transformacional de los administradores.

### **III. METODOLOGÍA**

En este capítulo, hemos establecido un entorno de investigación a través de métodos y métodos adecuados al tipo y diseño del estudio.

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

##### **Tipo de investigación**

Este estudio pertenece a la categoría de correlación. “El propósito es reconocer las relaciones que se pueden crear entre más variables en la muestra o en un área en particular” para usar (Sánchez y Reyes 2015) de manera cuantitativa. Por tanto, nuestra hipótesis fue encontrar una posible correlación entre la gestión del director y la inteligencia emocional de los docentes de la institución de Villa María del Triunfo.

##### **Diseño De Investigación:**

Los experimentos sin diseño implican medir o identificar grupos de personas, situaciones objetivas y fenómenos en variables e interpretarlas. “Se realizan sin manipular intencionadamente las variables” (Hernández Sampieri, 201, p. 93). Además, como sostiene Sullivan (2009), "para analizar fenómenos, observamos fenómenos que ocurren en el mundo real"

#### **3.2. Población y muestra**

##### **Población**

La población considerada en este estudio es de 35 maestros de inicial que laboran en instituciones educativas del distrito de V.M.T.

##### **Muestra**

Para efectos de este estudio, la muestra utilizada fue una muestra tipo censal, la cual incluyó a toda la población de estudio, 35 maestros de primaria de escuelas del distrito de V.M.T

#### **3.3. Variable y operacionalización**

Variable independiente : gestión directiva

Variable dependiente : inteligencia emocional

La definición de dimensiones e indicadores, se encuentran definidos en la matriz de operacionalización de variables. Sección de anexos

### **3.4. Técnicas para la recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica**

Utilice el método de encuesta para aplicar dos encuestas a los miembros de la muestra y medir las variables de la encuesta.

#### **3.4.2. Instrumentos**

El instrumento utilizado fue un cuestionario porque se recolectaron datos para medir variables en preguntas cerradas o abiertas (Hernándezetal., 201, p.217).

Se han aplicado dos herramientas. Uno fue el manejo de indicadores de cuatro dimensiones y el segundo fue el índice de inteligencia emocional de cinco dimensiones, la escala Likert.

#### **Tabla 1**

##### *Ficha Técnica del Cuestionario Gestión Directiva*

---

Ficha Técnica
Autor: Karina Elizabeth Garcia Rios.
Nombre del Instrumento: Gestión directiva
Forma de empleo: Individual
Encuestados: 35 docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo
Duración de la encuesta: 1 semana
Objetivo del Instrumento empleado: Medir la opinión de la gestión directiva en su institución educativa
Utilidad Diagnóstica: opinión sobre la gestión directiva para aplicación de estrategias.
Cantidad de Ítems: 34
Puntuación: Escala ordinal:
Nunca: 1
Casi nunca: 2
A veces: 3
Casi siempre: 4
Siempre: 5
Método de Aplicación: Se programaron encuesta de 34 ítems utilizando el software Formulario en Google para tomar la encuesta vía online. Se envió el enlace por las redes sociales WhatsApp y Facebook a los docentes.

---

## Tabla 2

### *Ficha técnica del cuestionario inteligencia emocional*

---

Ficha Técnica
Autor: Karina Elizabeth Garcia Rios
Nombre del Instrumento: inteligencia emocional
Forma de empleo: Individual
Encuestados: 35 docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo
Duración de la encuesta: 1 semana
Objetivo del Instrumento empleado: Medir la opinión de los docentes sobre la inteligencia emocional
Utilidad Diagnóstica: opinión sobre la gestión directiva para aplicación de estrategias.
Cantidad de Ítems: 43
Puntuación: Escala ordinal:
Nunca: 1
Casi nunca: 2
A veces: 3
Casi siempre: 4
Siempre: 5
Método de Aplicación: Se programaron encuesta de 43 ítems utilizando el software Formulario en Google para tomar la encuesta vía online. Se envió el enlace por las redes sociales WhatsApp y Facebook a los docentes.

---

### **Validez y confiabilidad de instrumentos**

Los cuestionarios, “gestión directiva” y “inteligencia emocional”, estuvieron conformados por 4 y 5 dimensiones, mostrados en ANEXO 3 y ANEXO 2, respectivamente.

Cada cuestionario utilizó una escala de Likert con categorías de: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

En cada cuestionario se realizó consistencia interna evidenciada por el estadístico Alfa de Cronbach, que encontró:

Para 34 indicadores de la variable gestión directiva (Gd), 98% de confianza.

Para 16 indicadores del constructo “planificación institucional” encontró, 97% de confianza.

Para 7 indicadores del constructo “participación democrática” encontró, 94% de confianza.

Para 7 indicadores del constructo “aprendizaje de calidad” encontró, 96% de confianza.

Para 4 indicadores del constructo “mejora continua” encontró, 93% de confianza.

La consistencia interna de la variable (Ie) y sus indicadores, se obtuvieron mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Para 20 indicadores de la variable (I.e), encontró, 63% de confianza.

Para 9 indicadores del constructo Auto conciencia encontró, 49% de confianza.

Para 2 indicadores del constructo Auto regulación encontró en confianza el 23%.

Para 4 indicadores del constructo Auto motivación encontró en confianza el 55%.

Para 3 indicadores del constructo conciencia social encontró en confianza el 31%.

Para 2 indicadores del constructo “Habilidades sociales” encontró en confianza el 66%.

### **Validez de constructo**

El constructo evalúa la correspondencia entre la correspondencia entre conceptos teóricos y conocimiento del mundo real usando unidades de muestreo y coeficientes de medida o eventos para cada variable en un instrumento integrado usando dimensiones e índices para definir variables agrupadas en estructuras.

Índice de convergencia por análisis factorial exploratorio - evaluación correspondiente por AFE y análisis factorial confirmatorio - AFC

### **Análisis factorial exploratorio – AFE**

Es una técnica estadística, que explora dimensiones subyacentes, mediante reducción y asociación. Se usan para determinar su estructura interna, y adaptación de instrumentos.

En el trabajo, se analizaron 35 unidades muestrales. Las variables “Gestión directiva”, y “inteligencia emocional” estuvieron conformados por 54 ítems, fijando



en el primero, 4 dimensiones, en el segundo 5. Para las dos variables, se aplicó como método de extracción, “Mínimos cuadrados no ponderados”, con rotación “Varimax” y “normalización de Kaiser”, carga en el factor de 0.30.

**Tabla 3**

*Medidas de ajuste encontradas por aplicación del AFC*

Variables	Ajuste absoluto	Ajuste incremental			Ajuste de Parsimonia	
	RMR	GFI	AGFI	NFI	PRATIO	PNFI
Gestión directivo	.048	.995	.994	.994	.929	.924
Inteligencia emocional	.095	.836	.785	.994	.842	.585

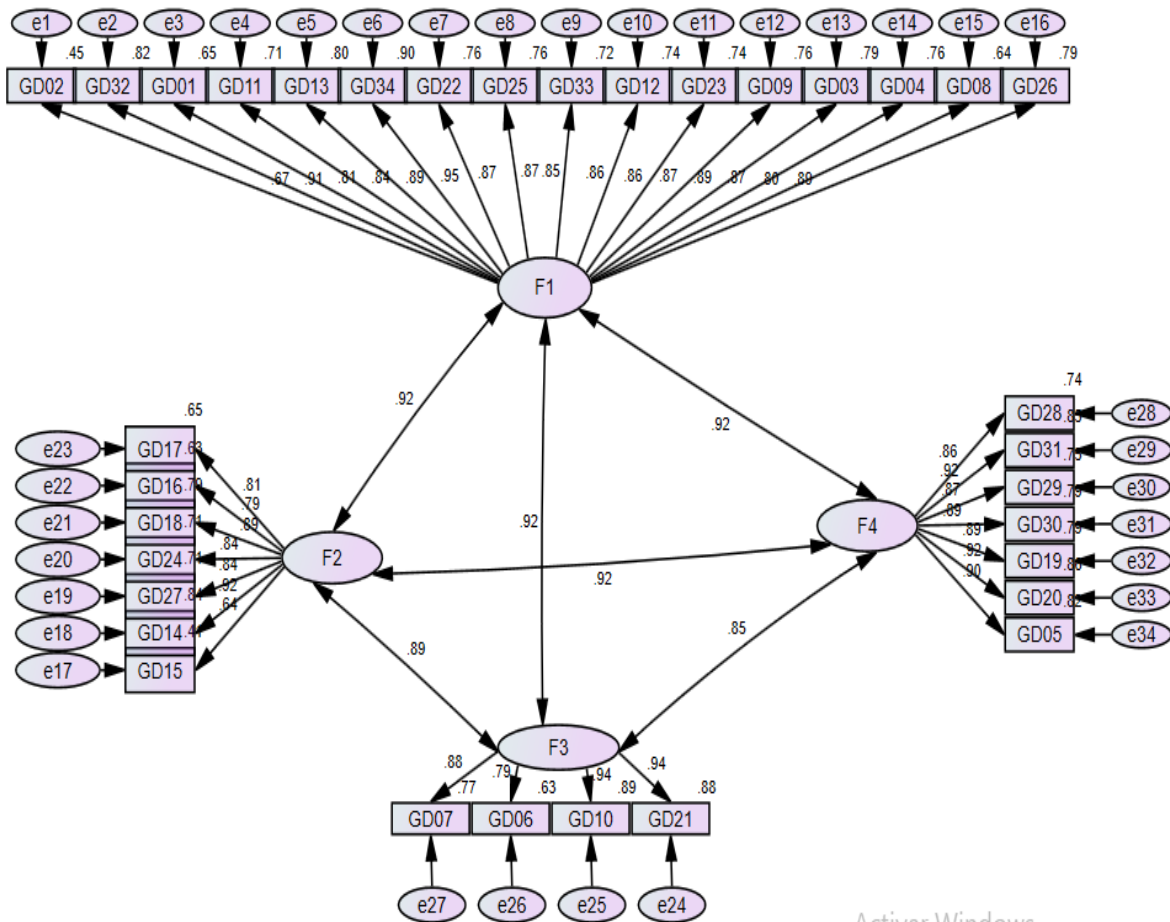
La Tabla 3 muestra los índices obtenidos de múltiples correlaciones policóricas y diferentes tipos de ajustes, mostrando buenos ajustes de teorías y modelos que apoyan la discriminación de variables y estructuras, como se muestra en las Figuras 1 y 2.

### **Análisis factorial confirmatorio – AFC**

Es una técnica estadística asociada a teorías de datos previamente estudiadas que tiene como objetivo establecer el número de factores obtenidos en respuesta a cargas y su similitud. Amos26 se utilizó para esto.

**Figura 1**

*Medida de Validez de los Constructo e Análisis de Gestión Directiva*



Observamos en la Figura 1 los 4 factores. *F1 Planificación Institucional*, conformada por 16 indicadores o variables observadas, con parámetros como, cargas factoriales y error, con promedio de 85.06 y 73.68 respectivamente. *F2 Participación democrática* con 7 indicadores, 81.85 y 67.71 *F3 aprendizaje de calidad* con 4 indicadores, 88.75 y 79.25. *F4 mejora continua* con 7 indicadores, 89.28 y 80.

La correlación fue de ítem total encontrando en:

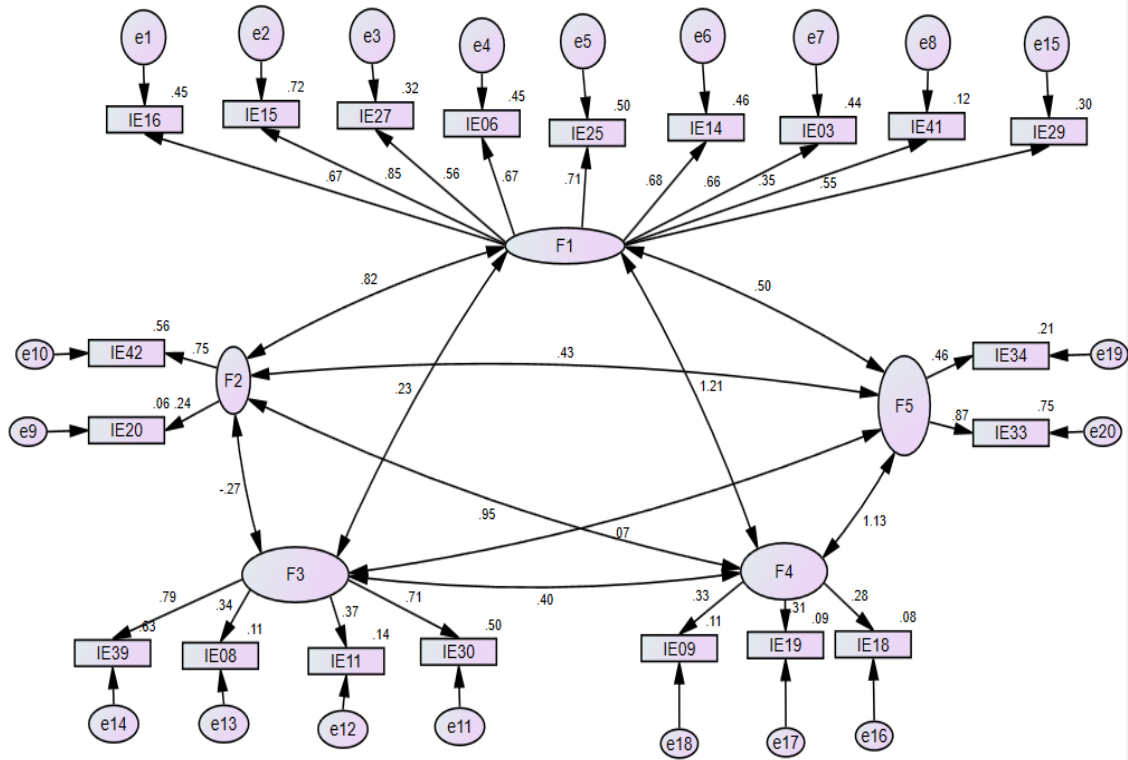
*F1 Planificación Institucional* con *F2 Participación democrática* tiene .92 con *F3 aprendizaje de calidad* .92 con *F4 mejora continua* .92

*F2 Participación democrática* tiene .89 con *F3 aprendizaje de calidad*. y con *F4 mejora continua* .92

*F3 aprendizaje de calidad* con *F4 mejora continua* tiene .63

**Figura 2**

*Medida de Validez de los Constructos de Inteligencia Emocional*



Observamos en la Figura 2, 5 factores de Ie. F1 auto-conocimiento, conformada por 9 indicadores, cargas factoriales y error, con promedio de 63.33 y 41.77 respectivamente. F2 auto-regulación, con 2 indicadores, 49.5 y 31 F3 auto-motivación, 4 indicadores, 55.25 y 34.5 F4 conciencia social, 3 indicadores, 30.66 y 9.33. F5 habilidades sociales, 2 indicadores, 66.5 y 48.

La correlación fue de ítem total, encontrando en:

F1 auto-conocimiento con F2 auto-regulación .82, F3 auto-motivación .23, F4 1.21, F5 .50; F2 auto-regulación con F3 auto-motivación -.27, F4 conciencia social .95, F5 habilidades sociales .43

F3 auto-motivación con F4 s .40 con F5 0.7; F4 habilidades sociales con F5 habilidades sociales 1,13

## Confiabilidad de los instrumentos

Es el grado de confiabilidad del instrumento, el procedimiento de medición es la capacidad de aplicar repetidamente el mismo resultado a objetos del mismo grupo en las mismas condiciones. La confiabilidad alfa de Cronbach se usa para variable y constructos.

### Confiabilidad:

**Tabla 4**

*Resultados de la Prueba de Fiabilidad de Alfa de Cronbach*

Variable/ Dimensión	Número de elementos	Coefficiente de confiabilidad
Gestión Directiva	34	.985
<b>F1</b>	16	.971
<b>F2</b>	7	.948
<b>F3</b>	4	.936
<b>F4</b>	7	.961
Inteligencia Emocional	20	.697
<b>F1</b>	9	.492
<b>F2</b>	2	.232
<b>F3</b>	4	.007
<b>F4</b>	3	.447
<b>F5</b>	2	.447

Se observó en la Tabla 4 muestra que el coeficiente alfa de Cronbach tiene un valor alto en la variable de control y un valor normal en el índice de inteligencia emocional. Esto muestra que la composición define el concepto teórico de variables.

### **3.5. Procedimientos**

Esta herramienta se desarrolló originalmente con apoyo teórico. Se realizaron pruebas piloto en 10 unidades de muestra con permiso del maestro para recopilar información y evaluar la comprensión de las herramientas utilizadas para recopilar datos modificados para la recopilación.

Se utilizó SPSS 26 para proporcionar la validez y confiabilidad de las estructuras de datos. Usamos los datos disponibles para determinar los factores para cada instrumento y se utilizó un análisis factorial exploratorio y

Debido a las limitadas condiciones sociales, debemos utilizar Google Forms para recopilar información.

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

Se aplican técnicas de estadística descriptiva para describir variables, dimensiones y estadísticas de inferencia mediante la prueba de hipótesis y ecuaciones estructurales

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación respeta los derechos de propiedad intelectual de las discusiones mantenidas tanto en libros, artículos científicos como en otros niveles, respaldados por la aplicación de Turnitin. Asimismo, se aplican los principios éticos de los datos no intrusivos.

## IV. RESULTADOS

Se llevó a cabo una investigación empírica, teniendo en cuenta la descripción de los datos y la prueba de contrastes o hipótesis.

### .4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS

#### 4.1.1 Variable independiente: GESTIÓN DIRECTIVA

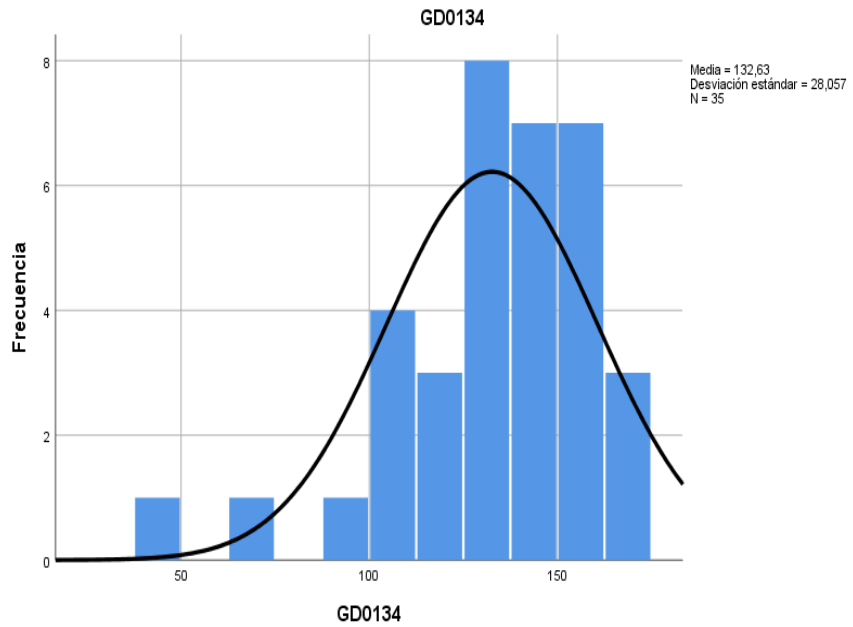
**Tabla 5**

*Estadísticos: Gestión directiva y factores*

		GD0134	GD0116	GD1723	GD2427	GD2834
N	Válido	35	35	35	35	35
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Media	132,63	62,03	27,54	16,09	27,17
	Mediana	137,00	64,00	28,00	16,00	28,00
	Moda	109 <sup>a</sup>	65	32	16	28
	Des. Desviación	28,057	12,803	6,166	3,571	6,497
	Asimetría	-1,383	-1,182	-1,414	-1,520	-1,334
	Error estándar de asimetría	,398	,398	,398	,398	,398
	Curtosis	2,894	2,408	2,460	3,115	2,134
	Error estándar de curtosis	,778	,778	,778	,778	,778
	Mínimo	38	19	8	4	7
	Máximo	169	79	35	20	35
Percentiles	25	114,00	56,00	25,00	14,00	24,00
	50	137,00	64,00	28,00	16,00	28,00
	75	155,00	73,00	32,00	19,00	32,00

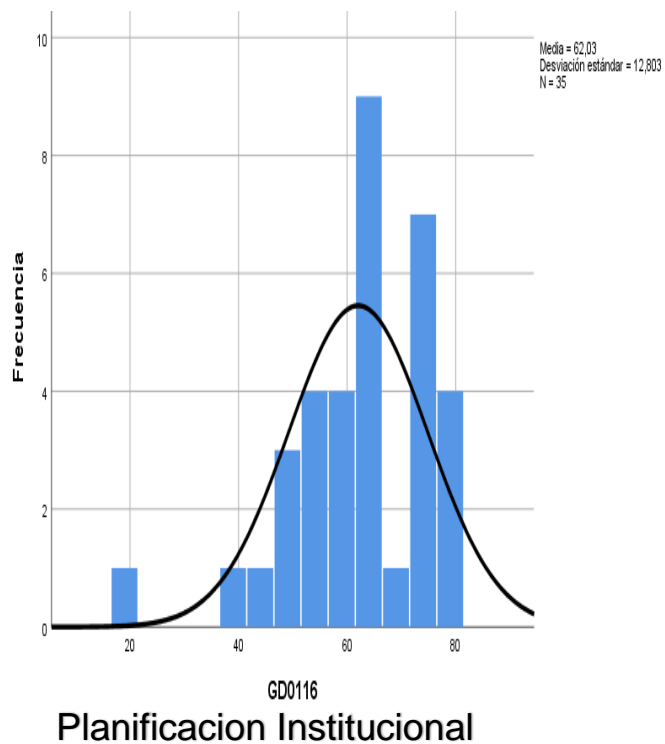
**Figura 3**

*Distribución Gestión directiva*



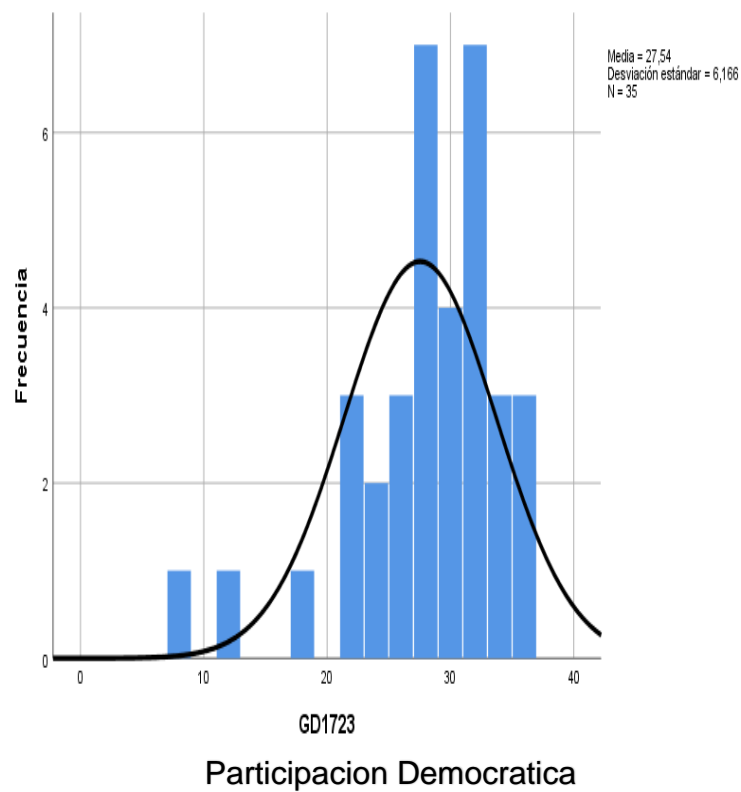
**Figura 4**

*Distribución Gd – Factor Planificación institucional*



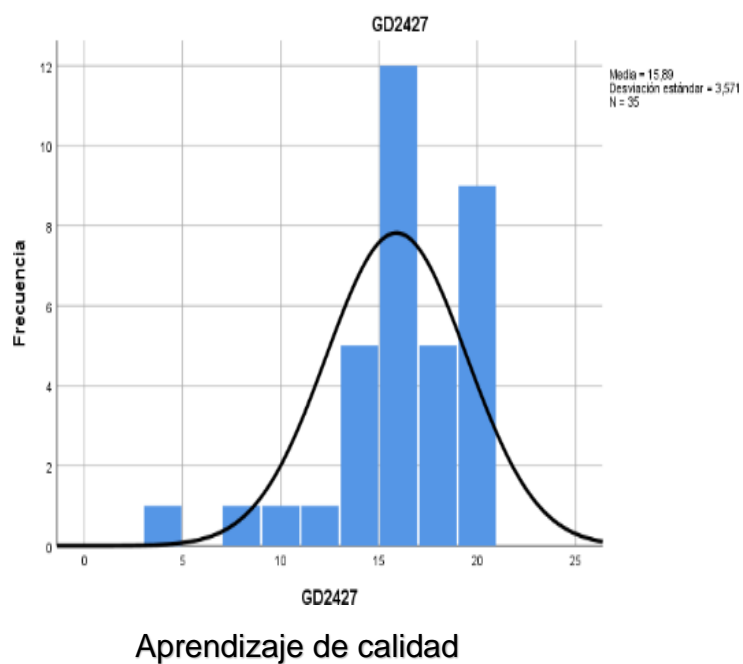
## Figura 5

*Distribución Gd – Factor Participación Democrática*



## Figura 6

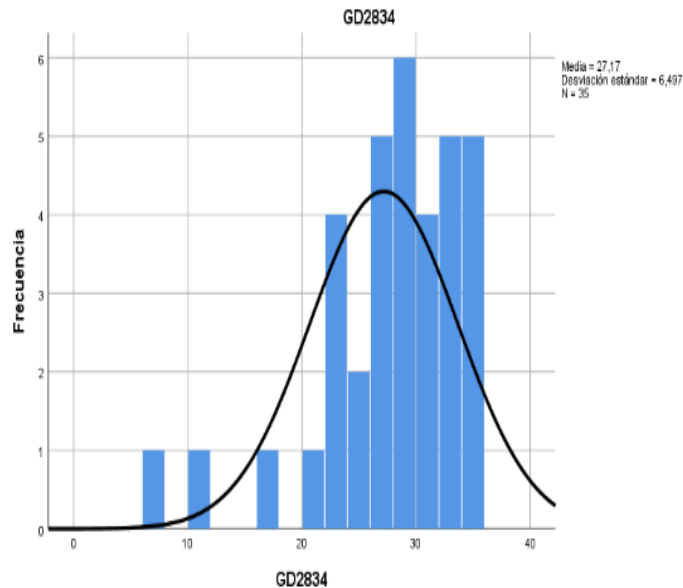
*Distribución Gd – Factor Aprendizaje de calidad*





## Figura 7

*Distribución Gd – Factor Mejora continua*



### Mejora continua

Se evidenció que en la Tabla 5 que, los datos “Gestión Directiva” se encuentran concentradas en el rango de [104,573 – 160,687], una moda de 109% de la frecuencia, con asimetría negativa o sesgada a la derecha y curtosis negativa o platicúrtica, Figura 3, así mismo, evidencia una distribución No normal. Este tipo de distribución, se muestran en sus factores; planificación institucional, participación democrática, aprendizaje de calidad y mejora continua observadas en las Figuras 4 – 7.

#### 4.1.2 Variable dependiente: inteligencia emocional

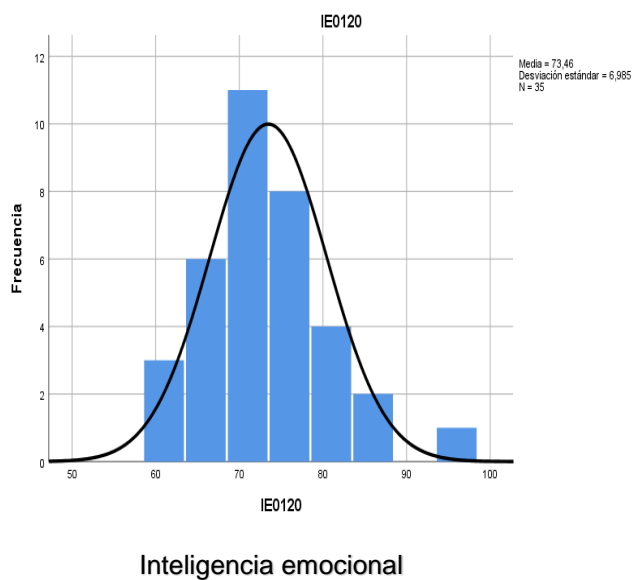
**Tabla 6**

*Estadísticos: Inteligencia Emocional y Factores*

		IE0120	IE0109	IE1011	IE1215	IE1618	IE1920
N	Válido	35	35	35	35	35	35
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
	Media	73,46	32,03	7,34	14,43	11,94	7,71
	Mediana	73,00	32,00	7,00	14,00	12,00	8,00
	Moda	68 <sup>a</sup>	31 <sup>a</sup>	7	15 <sup>a</sup>	12	8
	Des. Desviación	6,985	3,552	1,392	1,899	1,814	1,319
	Asimetría	,745	1,115	,657	,486	-,161	-,088
	Error estándar de asimetría	,398	,398	,398	,398	,398	,398
	Curtosis	1,404	2,682	-,096	,221	-,618	-,206
	Error estándar de curtosis	,778	,778	,778	,778	,778	,778
	Mínimo	61	26	5	11	8	5
	Máximo	95	44	10	19	15	10
Percentiles	25	68,00	29,00	6,00	13,00	10,00	7,00
	50	73,00	32,00	7,00	14,00	12,00	8,00
	75	77,00	34,00	8,00	16,00	13,00	8,00

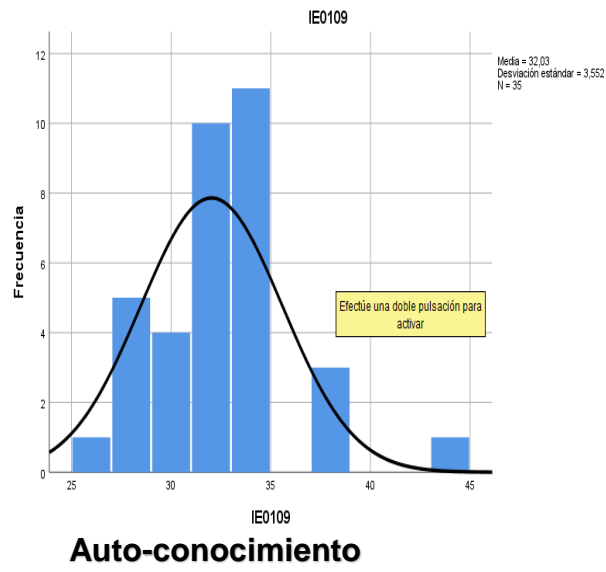
**Figura 8**

*Distribución inteligencia emocional*



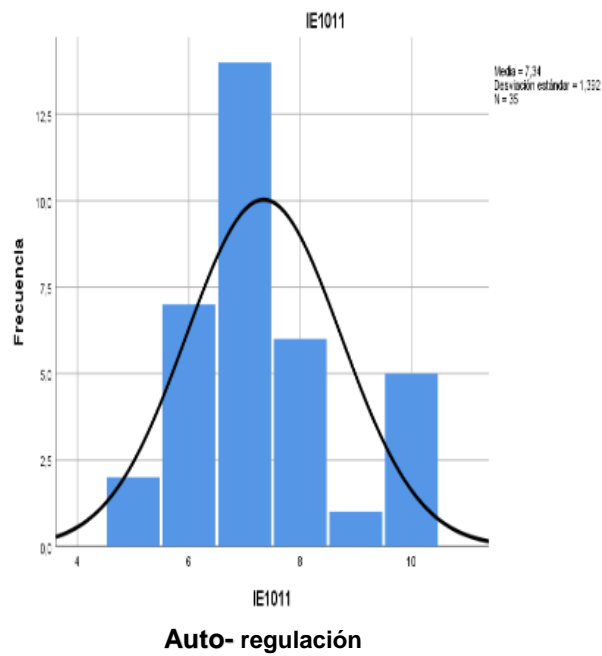
## Figura 9

Distribución IE – factor auto-conocimiento



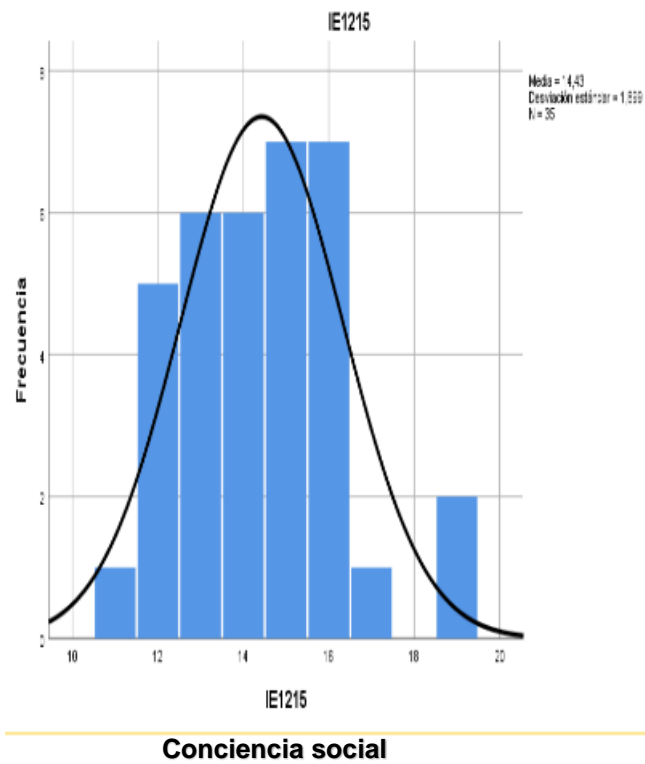
## Figura 10

Distribución IE –Factor Auto-Regulación



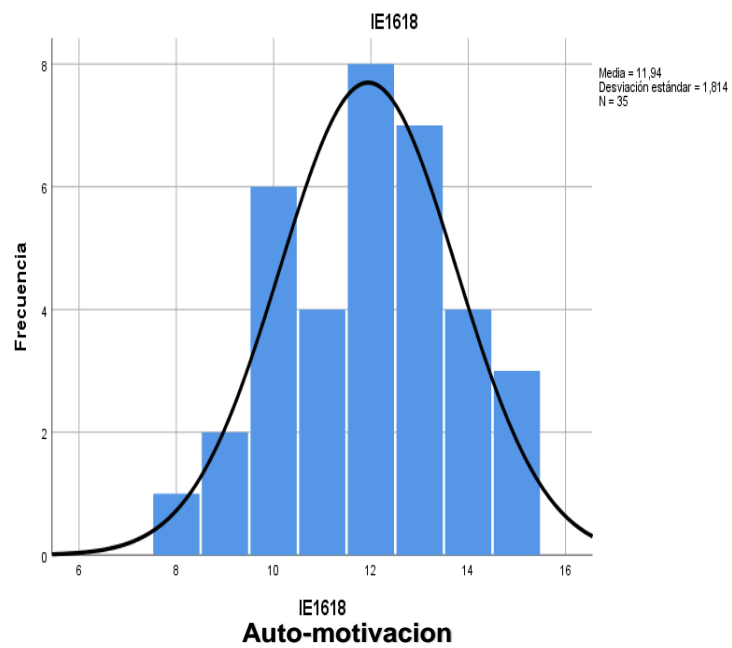
**Figura 11**

*Distribución IE –Factor Conciencia Social*



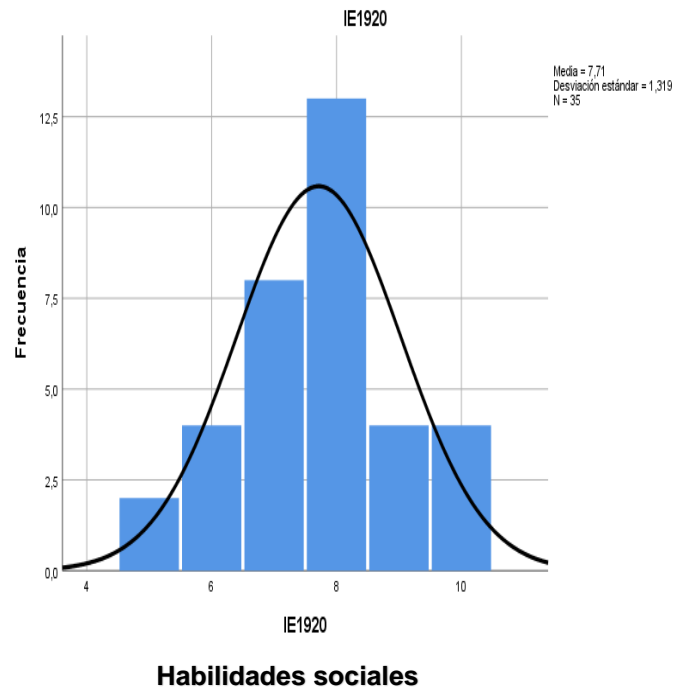
**Figura 12**

*Distribución IE –factor Automotivación*



**Figura 13**

Distribución IE – Factor Habilidades Sociales



Se evidenció que en la Tabla 6, los datos de “inteligencia emocional” se encuentran concentradas en el rango de [80,445 – 66,475] una moda de 68% de la frecuencia, con asimetría negativa tiene negativos y positivos o sesgada a la izquierda y curtosis negativa o platicúrtica, Figura 8, así mismo, evidencia una distribución No normal. Este tipo de distribución, se muestran en sus factores; auto-conocimiento, auto- regulación, conciencia social, auto-motivación y habilidades sociales, evidenciadas en las Figuras 9 – 13.

## 4.2. EVIDENCIA DE LAS HIPÓTESIS

### 4.2.1 Interacción de variables: GESTIÓN DIRECTIVA e INTELIGENCIA EMOCIONAL

**Tabla 7**

*Interacción Gestión directiva – Inteligencia emocional*

Resultado	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8,181 <sup>a</sup>	8	,416
Razón de verosimilitud	9,272	8	,320
Asociación lineal por lineal	,224	1	,636
N de casos válidos	35		

**Tabla 8**

*Asociación de la Variable Gestión Directiva e Inteligencia Emocional*

Resultado Gestión directiva	Inteligencia emocional			Total
	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
MUY MALO	1	0	0	1
MALO	0	1	0	1
REGULAR	1	6	0	7
MUY BUENO	8	7	1	16
BUENO	2	8	0	10
TOTAL	12	22	1	35

la Tabla 8 mostraron que existe una asociación directa y positiva entre la variable independiente “gestión directiva” con la variable dependiente “inteligencia emocional, es decir, una *buena gestión directiva* genera una *buena inteligencia emocional*.

La asociación entre variables independiente y dependiente era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.416 en significación asintótica bilateral. Tabla 7.

**Tabla 9***Interacción Planificación institucional – inteligencia emocional*

Resultado	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5,748 <sup>a</sup>	8	,675
Razón de verosimilitud	6,724	8	,567
Asociación lineal por lineal	,119	1	,730
N de casos válidos	35		

**Tabla 10***Asociación de la Dimensión Planificación Institucional e Inteligencia Emocional*

Resultado Planificación institucional	Inteligencia emocional			Total
	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
MUY MALO	1	0	0	1
MALO	0	1	0	1
REGULAR	1	5	0	6
MUY BUENO	7	8	1	16
BUENO	3	8	0	11
TOTAL	12	22	1	35

En la Tabla 10, se muestra que existe una asociación directa y positiva entre el factor “planificación institucional” de la variable independiente con la variable dependiente “gestión directiva, es decir, una *buena gestión directiva*, genera una *buena inteligencia emocional*.”

Esa asociación entre variables independiente y dependiente era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.675 en si asintótica bilateral. Tabla 9.

**Tabla 11***Interacción Participación Democrática – Inteligencia Emocional*

Resultado	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,771 <sup>a</sup>	8	,456
Razón de verosimilitud	8,468	8	,389
Asociación lineal por lineal	,802	1	,371
N de casos válidos	35		

**Tabla 12***Asociación de la Dimensión Participación Democrática e Inteligencia Emocional*

Resultado Participación democrática	Inteligencia emocional			Total
	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
MUY MALO	1	1	0	2
MALO	0	1	0	1
REGULAR	1	4	0	5
MUY BUENO	8	6	0	14
BUENO	2	10	1	13
TOTAL	12	22	1	35

Se muestra en la Tabla 12 que existe una asociación directa y positiva entre el factor “participación democrática” de la variable independiente con la variable dependiente “inteligencia emocional, es decir, una *buena gestión directiva*, genera una buena *inteligencia emocional*.

Esa asociación entre variables independiente y dependiente era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.456 en significación asintótica bilateral. Tabla 11



**Tabla 13***Interacción Aprendizaje de calidad – inteligencia emocional*

Resultado	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,045 <sup>a</sup>	8	,532
Razón de verosimilitud	9,285	8	,319
Asociación lineal por lineal	,159	1	,690
N de casos válidos	35		

**Tabla 14***Asociación de la dimensión Planificación institucional e inteligencia emocional*

Resultado Aprendizaje de calidad	Inteligencia emocional			Total
	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
MUY MALO	1	1	0	2
MALO	0	1	0	1
REGULAR	1	5	0	6
MUY BUENO	10	10	1	21
BUENO	0	5	0	5
TOTAL	12	22	1	35

En la Tabla 14, se muestra que existe una asociación directa y positiva entre el factor “aprendizaje de calidad” de la variable independiente con la variable dependiente “inteligencia emocional, es decir, una *buena gestión directiva*, genera una buena *inteligencia emocional*.

Esa asociación entre variables independiente y dependiente era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.532 en significación asintótica bilateral. Tabla13

**Tabla 15***Interacción mejora continua – inteligencia emocional*

Resultado	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,063 <sup>a</sup>	8	,337
Razón de verosimilitud	8,057	8	,428
Asociación lineal por lineal	,009	1	,926
N de casos válidos	35		

**Tabla 16***Asociación de la Dimensión Mejora Continua e Inteligencia Emocional*

Resultado Mejora continua	Inteligencia emocional			Total
	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
MUY MALO	1	1	0	2
MALO	0	1	0	1
REGULAR	1	4	1	6
MUY BUENO	7	6	0	13
BUENO	3	10	0	13
TOTAL	12	22	1	35

En la Tabla 16, se muestra que existe una asociación directa y positiva entre el factor “mejora continua” de la variable independiente con la variable dependiente “inteligencia emocional, es decir, una *buena gestión directiva*, genera una inteligencia emocional.

Esa asociación entre variables independiente y dependiente era estadísticamente significativa evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.337 en significación asintótica bilateral. Tabla 15

## Contrastación y prueba de hipótesis:

### Hipótesis principal:

**Ha:** La gestión directiva se relaciona con la inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de la REI 08 de Villa María del Triunfo, 2021.

**Ho:** La gestión directiva no se relaciona con la inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de la REI 08 de Villa María del Triunfo, 2021

**Tabla 17**

*Correlación entre la variable Gestión directiva. - Gd e Inteligencia emocional – Ie*

Resultado		Gestión directiva	Inteligencia emocional
Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,087
	Sig. (bilateral)	.	,019
	N	35	35
Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,087	1,000
	Sig. (bilateral)	,619	.
	N	35	35

En la tabla 17, se muestra una correlación de 0,087, estadísticamente no significativo es decir una baja correlación entre las variables inteligencia emocional y la variable inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021; aceptándose la Ha.

### Hipótesis específica 1

**Ha:** La planificación institucional se relaciona con la inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021

**Ho:** La planificación institucional no se relaciona con la inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021

**Tabla 18**

*Correlación entre Planificación Institucional- Gd e Inteligencia Emocional - IE*

Resultado		Planificación institucional	Inteligencia emocional
Planificación institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,041
	Sig. (bilateral)	.	,813
	N	35	35
Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,041	1,000
	Sig. (bilateral)	,813	.
	N	35	35

En la tabla 18, se muestra una correlación de 0,041, estadísticamente no significativo es decir una baja correlación entre las variables inteligencia emocional y la dimensión planificación institucional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021; aceptándose la Ha.

**Hipótesis específica 2**

**Ha:** La participación democrática se relaciona significativamente con la inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021

.

**Ho:** La participación democrática no se relaciona significativamente con la inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021

.

**Tabla 19***Correlación entre Participación Democrática - Gd E Inteligencia Emocional-Ie*

Resultado		Participación democrática	Inteligencia emocional
Participación democrática	Coefficiente de correlación	1,000	,159
	Sig. (bilateral)	.	,362
	N	35	35
Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,159	1,000
	Sig. (bilateral)	,362	.
	N	35	35

En la tabla 19, se muestra una correlación de 0,159, estadísticamente no significativo es decir una baja correlación entre las variables inteligencia emocional y la dimensión participación democrática en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021; aceptándose la Ha.

### Hipótesis específica 3

**Ha:** El aprendizaje de calidad se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021

**Ho:** El aprendizaje de calidad no se relaciona significativamente con la inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021

**Tabla 20***Correlación entre Aprendizaje de Calidad- Gd e Inteligencia Emocional Ie*

Resultado		Aprendizaje de calidad	Inteligencia emocional
Aprendizaje de calidad	Coeficiente de correlación	1,000	,228
	Sig. (bilateral)	.	,187
	N	35	35
Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,228	1,000
	Sig. (bilateral)	,167	.
	N	35	35

En la Tabla 20, se muestra una correlación de 0,228, estadísticamente no significativo es decir una baja correlación entre las variables inteligencia emocional y la dimensión aprendizaje de calidad en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021; aceptándose la Ha.

#### **Hipótesis específica 4**

**Ha:** La mejora continua se relaciona significativamente con la inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021

**Ho:** La mejora contigua no se relaciona significativamente con la inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021

**Tabla 21**

*Correlación entre Mejora Continua. - Gd E Inteligencia Emocional-Ie*

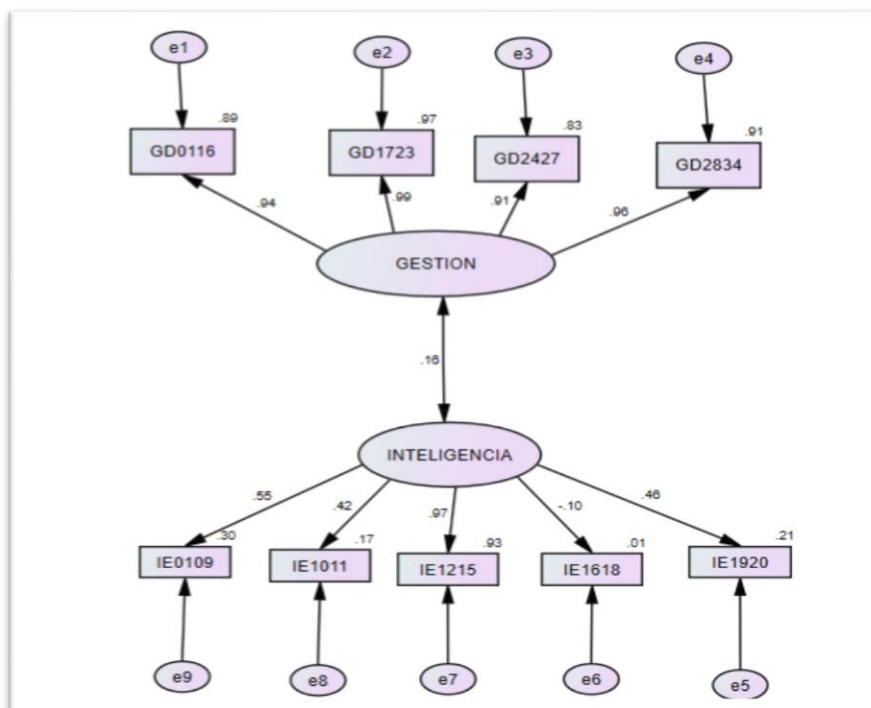
Resultado		Aprendizaje de calidad	Inteligencia emocional
Mejora continua	Coeficiente de correlación	1,000	,021
	Sig. (bilateral)	.	,904
	N	35	35
Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,021	1,000
	Sig. (bilateral)	,904	.
	N	35	35

En la tabla 21, se muestra una correlación de 0,021, estadísticamente no significativo es decir una baja correlación entre las variables inteligencia emocional y la dimensión mejora continua en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021; aceptándose la Ha.

**Modelo estructural:**

**Figura 14**

*Modelo estructural de la relación entre la variable Gestión directiva e Inteligencia emocional*



En la Figura 14 se observa la confirmación de la hipótesis general, es decir, que la variable 1 “Gestión directiva” y la competencia 2 “Inteligencia emocional” se relacionan significativamente. El modelo presentado evidencia robustez en sus cargas factoriales y error; con promedios de 95% y 90 % respectivamente en la variable 1 y con promedios 46 % y 34 % respectivamente en la variable 2. Podemos mencionar también que la correlación encontrada entre las variables según este modelo es de 0.16.

**Tabla 22**

*Medidas de Ajuste de la Relación entre la Variable Gestión directiva e Inteligencia emocional*

Variables	Ajuste absoluto RMR	Ajuste incremental			Ajuste de Parsimonia	
		GFI	AGFI	NFI	PRATIO	PNFI
Ajuste de GD y IE	.898	.998	.998	.997	.722	.720

En la tabla 22 podemos observar que las medidas de ajuste de la relación entre la variable 1 y la variable 2 reflejan coeficientes robustos con un RMR estandarizado de .898, incremental GFI de .998, AGFI de .998, NFI de .997; también se demuestra una parsimonia PRATIO de .722 y PNFI de .720. Para ello se utilizó la extracción de mínimos cuadrados no ponderados, confirmando así la hipótesis general.



## V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos a partir de la contrastación de hipótesis con la prueba rho de correlación de Spearman, evidencian que no existe relación significativa entre las variables de estudio gestión directiva e inteligencia emocional en el trabajo remoto de los docentes de la muestra investigada. En efecto, el coeficiente rho calculado es de 0,087, el cual indica una correlación débil, con una significancia de 0,619, la cual, al ser mayor al valor establecido de 0,05, indica que la relación entre ambas variables de estudio no es significativa; es decir, que la gestión directiva no se relaciona significativamente con la inteligencia emocional. Este resultado discrepa con el reportado por otros investigadores que analizaron estas variables.

Tal es el caso de Medina (2018), quien mencionó en su investigación que el liderazgo pedagógico del director tiene relación estadísticamente significativa con la inteligencia emocional docente. Asimismo, los resultados encontrados en este estudio no son congruentes con los de Gala (2014), que también registró una correlación del 65%, estadísticamente significativa, entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo de los directores. Tampoco coinciden con los de Tovar (2015), cuyos hallazgos muestran valores estadísticamente significativos a un nivel de probabilidad de 0,05, entre el liderazgo pedagógico del director, tomándolo como sinónimo de gestión directiva, y la inteligencia emocional en docentes de algunas instituciones educativas.

Otros estudios registran hallazgos significativos entre las variables mencionadas; como el de Núñez (2018), que demostró relación significativa entre la inteligencia emocional con “los compromisos de gestión escolar” en el personal directivo del Nivel Inicial. La correlación alcanzó un nivel de 82 %, que se traduce en un nivel de correlación positiva alta, asumiendo el trabajo personal directivo como sinónimo de gestión directiva en cuanto a la función de ejercer con propiedad el liderazgo y la gestión de la escuela que se dirige. Por su parte, Costela (2017) llegó a la conclusión de que la gran mayoría de los equipos directivos y directores escolares obtuvo un coeficiente de inteligencia emocional general que los califica de competentes y muy competentes, con un pequeño

grupo que requiere desarrollar algún aspecto de su CIE; encontrando, además, una relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo.

Respecto a la contrastación de las hipótesis específicas, los resultados muestran que los valores de correlación rho de Spearman no son estadísticamente significativos al nivel de  $p < 0,05$ . Por consiguiente, existe un bajo nivel de correlaciones entre cada una de las dimensiones de gestión directiva (planificación institucional, participación democrática, aprendizaje de calidad y mejora continua) y la inteligencia emocional. Uno de los factores que podrían argumentarse sobre estos resultados no significativos, es que el tamaño de la muestra de docentes se encuentra apenas por encima del mínimo muestral estadístico estipulado en 30 por Elorza (2008), lo cual limita, en cierta manera, el grado de representatividad de la población y, por ende, restringe la probabilidad de una mayor significatividad de las correlaciones registradas. Muchos estudios realizados sobre esta temática y que revelan relaciones significativas, presentan muestras suficientemente grandes y representativas. Como es el caso de Nakamura, Fuentes, y Armendáriz (2017), que analizaron la inteligencia y su relación con el liderazgo de los líderes en un grupo de 128 maestros de primaria, obteniendo una correlación del 90% y estadísticamente significativa. Del mismo modo, Pereda, López, y Fernández (2020) presentaron una investigación sobre la inteligencia emocional como habilidad directiva en el contexto de la administración en 362 empleados públicos, concluyendo que los resultados muestran la discreta valoración otorgada a la inteligencia emocional, poniendo especial atención en la identificación y desarrollo del liderazgo de los directivos públicos.

Se ha venido estableciendo cada vez más el rol importante que tiene la inteligencia emocional en las habilidades de gestión directiva con las que deben contar los funcionarios de organizaciones empresariales, o los directivos, en el caso de las instituciones educativas. Sobre este tema, Collins y Clark (2003) señalan que es fundamental que la organización asuma la importancia de saber identificar y valorar adecuadamente los procesos clave (ganar clientes y su satisfacción) en el ámbito de la gestión de personas, entre los que destacan la identificación y desarrollo de las habilidades directivas, entre las que la inteligencia emocional ocupa un papel muy destacado. En este sentido, las prácticas de

recursos humanos son el principal medio por el que las organizaciones, públicas o privadas, pueden influir en las habilidades, actitudes y comportamientos de los trabajadores y, a través de ello, en los resultados organizativos.

De esta manera, asumiendo el papel trascendental que cumple la inteligencia emocional en la gestión directiva, que, como se ha visto, muchos estudios lo vienen confirmando, se sustenta una de las metas educativas propuestas por el Marco del Buen Desempeño del Directivo (MINEDU, 2012), que consiste en lograr “la escuela que queremos”, que forma parte del proyecto educativo nacional al 2021, como unos de los cambios estructurales en la directiva de escuelas, mediante los cuales se lograrán, partiendo de un liderazgo pedagógico del equipo directivo, la mejora continua y el aprendizaje de calidad.

## VI. CONCLUSIONES

Del análisis de los resultados sobre la relación que existe entre gestión directiva e inteligencia emocional se concluyó:

**Primera:** Los resultados evidencian que existe una baja correlación entre las variables gestión directiva e inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021, como se evidencia en la Tabla 15.

**Segunda:** Los resultados evidencian que existe una baja correlación entre la dimensión planificación institucional e inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021, como se evidencia en la Tabla 16.

**Tercera** Los resultados evidencian que existe una baja correlación entre la dimensión participación democrática e inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021, como se evidencia en la Tabla 17

**Cuarta:** Los resultados evidencian que existe una baja correlación entre la dimensión aprendizaje de calidad e inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021, como se evidencia en la Tabla 18.

**Quinta:** Los resultados evidencian que existe una baja correlación entre la dimensión mejora continua e inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021, como se evidencia en la Tabla 19.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero,** recomendamos que las encuestas posteriores utilicen el mismo instrumento para verificar su efectividad y confiabilidad. También considere aumentar el tamaño de la muestra en función del número de preguntas para comprender mejor las variables. Esto se debe a que el sistema de ecuaciones estructurales puede modificar la estructura del dispositivo en ausencia de una unidad de muestreo mínima para el análisis.

**Segundo:** Recomendamos continuar su investigación sobre este tema, ya que hay muy poca investigación sobre las variables que está estudiando. Asimismo, identificar grupos de pre y post test en un programa de formación con indicadores de opinión variables, con el objetivo de formular un programa de formación en base a variables medibles

**Tercera:** Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas desarrollar talleres para fortalecer la inteligencia emocional de los docentes de su institución para mejorar la relación entre la gestión directiva y la inteligencia emocional, con la meta de lograr los objetivos planteados por la institución.

**Cuarta:** Se recomienda a los directivos deben realizar el acompañamiento a los docentes de manera pertinente y permanente para poder fortalecer la práctica pedagógica.

**Quinta:** La gestión directiva es fundamental para poder mejorar todo aspecto institucional, es de mucha importancia que los directivos sean personas sociables, y con empatía, ya que, dentro de la institución escolar, hay muchas necesidades que requieren ser tratadas con urgencia.

## REFERENCIAS

Abdullah, S. (2020). *Emotional Intelligence, Social Competence and Transformational Leadership Qualities of Secondary School Principals in Region XII*. *Neuropsychiatry* (London), 10(4), 2471-2485.  
<https://bit.ly/3if6WZx>

Anand, R. y UdayaSuriyan, G. (2010). *Emotional Intelligence and Its Relationship with Leadership Practices*. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 65-76.  
<https://bit.ly/3rL2oNL>

Alarcón, D., Fuentes, R. y Armendáriz, H. (2017). *La inteligencia emocional y su relación con el liderazgo de los directores de escuelas de educación básica*. Congreso Nacional de Investigación Educativa - COMIE (pp. 1-11).  
<https://bit.ly/2VpA4Eg>

Atencio, E., Ramírez, L. y Zappa, Y. (2020). *Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas*. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 20(1), 1-29.  
<https://bit.ly/2TSZhqw>

Azouzi, M. y Jarboui, A. (2012). *CEO Emotional Intelligence and Board of Directors Efficiency*. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 5(2), 115-144.  
<https://bit.ly/3ifBH0f>

Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient inventory (EQ-I): Technical Manual*. Toronto, Canadá: Multi-Health Systems. Bar-On, R. (1997) *Inventario de cociente emocional de Bar-On (ICE) adaptado*. *The Emotional Quotient inventory (EQ-1): Technical Manual*, administración individual o colectiva. Toronto, Canadá: Multi-Health Systems.

Bolívar, A. (2013). *La dirección escolar en España: De la gestión al liderazgo*. VI Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos: "Liderazgo

*pedagógico en los centros educativos: competencias de equipos directivos, profesorado y orientadores”* (pp. 1-27).

<https://bit.ly/3ymAHxg>

Bower, G., O'Connor, J., Harris, S. y Frick, E. (2018). *The Influence of Emotional Intelligence on the Overall Success of Campus Leaders as Perceived by Veteran Teachers in a Rural mid-sized East Texas Public School District*. *ICPEL Education Leadership Review*, 19(1), 111-131.

<https://bit.ly/3xsH0y5>

Caballero, D. y Blanco, A. (2007). *Competencias para la flexibilidad: la gestión emocional de las organizaciones*. *Psicothema*, 19(4), 616-620.

<https://bit.ly/3fkyavl>

Cavazotte, F., Moreno, V. y Hickman, M. (2012). *Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership and managerial performance*. *The Leadership Quarterly*, 23, 443-455.

<https://bit.ly/3fk0Y7Y>

Cavero, Lopez, & Marin. (2017). *Emocional managers' performance and Emotional intelligence*. Navarra.

<https://bit.ly/2vix6wf>

Collins, Ch., y Kevin, C. (2003). *Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage*. *Academy of Management Journal*, 46, 740-751.

<https://bit.ly/3rOKI96>

Cook, Ch. (2006). *Effects of emotional intelligence on principals' leadership performance* [Tesis doctoral, Montana State University]. Repositorio institucional de la Montana State University.

<https://bit.ly/3rZEcY9>

Curtis, J. (2016). *Relationship Between Emotional Intelligence and Servant Leadership in Banking* [Tesis doctoral, Walden University]. Repositorio institucional de la Walden University.

<https://bit.ly/3A09gcR>

Del Barrio, M. (2002) *Emociones infantiles. Evolución, evaluación y prevención*. Madrid: Ed. Pirámides. Editores: Pirámide. País: España. Idioma: español. ISBN: 84-36

<https://bit.ly/3ykXfhM>

Del Pino, R. y Aguilar, M. (2013). *La inteligencia emocional como una herramienta de la gestión educativa para el liderazgo estudiantil*. Cuadernos de Administración, 29(50), 132-141.

<https://bit.ly/2TRG9sW>

Elorza, H. (2008). *Estadística para las ciencias sociales, del comportamiento y de la salud*. México, D.F.: Cengage Learning.

<https://bit.ly/37g3TK8>

Evans, E. (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas* [Tesis doctoral, Universitat de València].

<https://bit.ly/3yphivG>

Fernández, P; Extremera , N.(2005) . *Emotional Intelligence and emotional education from Mayer and Salovey's model*.Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, vol. 19, núm. 3, diciembre, 2005, pp. 63-93 Universidad de Zaragoza Zaragoza, España

<https://bit.ly/3ykC1Rh>

Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?* Revista iberoamericana de educación superior, 6(16), 110-125

<https://bit.ly/3A5Ss42>



Flores, B. (2013). *Prácticas en el liderazgo educativo y la inteligencia emocional: una alternativa ante los retos sociales en las escuelas públicas de Puerto Rico* [Tesis doctoral, Universidad del Turabo]. Repositorio institucional de la Universidad del Turabo.

<https://bit.ly/3ljfJeK>

Gala, D. (2014). *La inteligencia emocional y el estilo de liderazgo de los directores en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la Red N° 11 del distrito de San Martín de Porres, 2014*. Lima.

<https://bit.ly/3lkvH8F>

Garavito, E. (2019). *Inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones del distrito de Zepita,*

<https://bit.ly/3xhSV1t>

Gimenez, S. (2013) *La práctica de taekwondo infantil y la relación con el desarrollo de la inteligencia emocional*. Perú-UNAP

Gómez, M. y Salas, M. (2017). Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Clima Laboral en Escuelas Bolivarianas Venezolanas. *KOINONIA*, 3(5), 10-26.

<https://bit.ly/2VniK30>

Goleman, D. B. (2002). *El líder resonante crea más El poder de la inteligencia emocional*. Plaza y Janés.

Guillen, L. y Florent-Treacy, E. (2011). *Emotional Intelligence and Leadership Effectiveness: The Mediating Influence of Collaborative Behaviors* (February 11, 2011). *INSEAD Working Paper*, 23, 1-30.

<https://bit.ly/2TNDh01>

Hajnci, L. y Vučenović, D. (2020). *Effects of Measures of Emotional Intelligence on the Relationship between Emotional Intelligence and Transformational Leadership*. *Psychological Topics*, 29(1), 119-134.

<https://bit.ly/2VgrY13>

Herbst, T. (2007). The e-word in academic leadership: an *investigation into the emotional intelligence of managers in a higher education institution*. *South African Journal of Higher Education*, 21(1), 85-101.

<https://bit.ly/3lmllov>

Hernández Sampieri, Roberto 2014 *Metodología De La Investigación* McGRAW-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V. P. 93

<https://bit.ly/3jiRryU>

Huamán. (2018). *Inteligencia Emocional Y Liderazgo Pedagógico En Los Docentes De La Institución Educativa Joaquín Capelo Del Distrito Chanchamayo*, 2018. La Merced.

<https://bit.ly/3xelhIV>

Hersey, P., y Blanchard, P. (1969a). *The life cycle theory of leadership*. *Training and Development Journal*, 23(5), 26-34.

Hunt, J. y Fitzgerald, M. (2013). *The Relationship between Emotional Intelligence and Transformational Leadership: An Investigation and Review of Competing Claims in the Literature*. *American International Journal of Social Science*, 2(8), 30-38.

<https://bit.ly/2TOO2iP>

Medina. (2018). *Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa*. Lima.

[File:///C:/Users/User/Downloads/Medina\\_PSM.Pdf](File:///C:/Users/User/Downloads/Medina_PSM.Pdf)

Minedu (2013) Fascículo general gestión de aprendizaje.pdf. Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2014 – Impreso en el Perú  
<https://bit.ly/37cgMoK>

Minedu (2014) *Manuel desempeño directivo*. Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2014  
<https://bit.ly/3C4glet>

Minedu (2015) *Manual de gestión escolar*. Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2014 – Impreso en el Perú  
<https://bit.ly/37erOcS>

Minedu (2015) *Compromisos de Gestión Escolar Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2014* – Impreso en el Perú  
<https://bit.ly/3rQEwrK>

Minedu (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Lima, Perú. Depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2014 – Impreso en el Perú  
<https://bit.ly/3rN2bcG>

Moreno, E. (2017). *Metodología de la investigación, pautas para hacer tesis*.  
<https://bit.ly/37i1nmF>

Nakamura, Fuentes y Armendáriz (2017) *La inteligencia emocional y su relación con el liderazgo de los directores de escuelas de educación básica 2017* México  
[file:///c:/users/user/downloads/247-texto%20del%20art%c3%adculo-1150-2-10-20180919%20\(5\).pdf](file:///c:/users/user/downloads/247-texto%20del%20art%c3%adculo-1150-2-10-20180919%20(5).pdf)

Núñez, F. (2019). *Inteligencia emocional y cumplimiento de los compromisos de gestión escolar del personal directivo de educación inicial*. *Investigación Valdizana*, 13(3), 119-127.  
<https://bit.ly/3rL76Lr>

- Núñez (2018). "Relación de la inteligencia emocional y el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en el personal directivo del nivel inicial, Red 01, UGEL Ventanilla –Callao, 2018". Lima.  
<https://bit.ly/3fod4wA>
- Parrish, D. (2013). *The relevance of emotional intelligence for leadership in a higher education context*. *Studies in Higher Education*, 40(5), 1-17.  
<https://bit.ly/3ihDHFj>
- Pereda, Lopez, & Fernandez. (2020). *La inteligencia emocional como habilidad directiva. estudio aplicado en los municipios de la provincia de Córdoba (España)*. España.  
<https://bit.ly/2TPxNSt>
- Piñera, D. G. (2014). *Breve historia de la inteligencia emocional y su relación con el mundo académico*.  
<https://bit.ly/3xjKYsD>
- Ponti, J., y Cabañas, B. (2004). *Inteligencia emocional: la hora de la verdad. Lo que piensan los directivos españoles sobre la revolución en la inteligencia propuesta por Goleman*. *Capital Humano*, 177, 78-80.  
<https://bit.ly/3j9aU5b>
- Rosete, D. y Ciarrochi, J. (2005). Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5), 388-399.  
<https://bit.ly/3xi2JIO>
- Taipe, P. (2018). *Inteligencia emocional y gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa 36009, Yananaco Huancavelica 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://bit.ly/3C740WT>
- Tovar. Y. (2015). *Relación entre la gestión emocional y el liderazgo en instituciones educativas públicas 2015*. Lima.  
<https://bit.ly/3Cavwmn>
- Valle, A. M. (2011). La inteligencia emocional: origen y concepto. Retrieved from Universidad de Huelva  
<https://bit.ly/2VsX0CQ>
- Wolff, S., Pescosolido, A. y Druskat, V. (2002). Emotional intelligence as the basis of leadership emergence in self-managing teams. *The Leadership Quarterly*, 13, 505-522.  
<https://bit.ly/3C8OVEi>
- Zarate, R. y Matviuk, S. (2012). La inteligencia emocional de los líderes latinoamericanos: Comparación entre Chile y Colombia. *REAL*, 1(1), 43-50.  
<https://bit.ly/3C5Z8RF>

## ANEXOS

## ANEXO 1: Matriz de Operalización

### Operalización de la Variable

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión directiva	<p>Toda institución educativa necesita un liderazgo directivo. Persona o personas que asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos. La reforma de la escuela requiere configurar este rol desde un enfoque de liderazgo pedagógico. Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. MINEDU (2013),</p>	<p>El directivo es el encargado de construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes -a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad y evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa.</p>	Planificación institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características de entorno educativo</li> <li>• Diseño participativo de los instrumentos de gestión</li> </ul>
			Participación democrática	<ul style="list-style-type: none"> <li>• prevención y resolución de conflictos</li> <li>• -clima escolar</li> <li>• -Logro de metas de aprendizaje</li> <li>• Participación organizada de la comunidad educativa</li> </ul>
			Aprendizaje de Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura y equipamiento y material educativo.</li> <li>• Uso óptimo del tiempo</li> <li>• Uso óptimo de los recursos financieros</li> <li>• Estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo</li> <li>• Logro de los objetivos institucionales</li> </ul>
			Mejora Continua-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias y mecanismos de transparencia</li> <li>• Mejora continua y el logro de aprendizajes</li> <li>• Evaluación de la gestión de la institución</li> </ul>
Inteligencia emocional	<p>Inteligencia Emocional se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás. Inteligencia emocional no es ahogar las emociones, sino dirigir las y equilibrarlas. Goleman (2012),</p>	<p>Habilidades sociales y conciencia social para afrontar satisfactoriamente los desafíos de la vida, adoptando comportamientos apropiados y responsables como la auto – conciencia ,la auto – regulación, la auto - motivación.</p>	Auto-conciencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conciencia emocional.</li> <li>• Auto evaluación.</li> <li>• Auto-confianza.</li> </ul>
			Auto-regulación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integridad</li> <li>• Adaptabilidad</li> <li>• Logro / motivación</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Optimismo</li> </ul>
			Auto-motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación al logro</li> <li>• Compromiso</li> <li>• iniciativa y optimismo</li> </ul>
			conciencia social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía</li> <li>• conciencia organizacional.</li> <li>• orientación de servicio.</li> </ul>
			Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo inspiracional</li> <li>• influencia comunicación</li> <li>• desarrollo de otros</li> <li>• catalizador del cambio.</li> </ul>

## ANEXO 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
			Definición conceptual	Definición operacional	VARIABLE 1: Gestión directiva				
DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems			Escala de medición				
<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo se relaciona la planificación institucional y la Inteligencia emocional en el trabajo en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021 <b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> <b>PE1:</b> ¿Cómo se relaciona la planificación institucional y la Inteligencia emocional en el trabajo en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021? <b>PE2:</b> ¿Cómo se relaciona la participación democrática y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021? <b>PE3:</b> ¿Cómo se relaciona el aprendizaje de calidad y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021? <b>PE4:</b> ¿Cómo se relaciona la mejora continua y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Establecer la relación entre la gestión directiva y la Inteligencia emocional <b>el trabajo en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021</b> <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> <b>OE1:</b> Establecer la relación que existe entre la planificación institucional y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021. <b>OE2:</b> Establecer la relación que existe entre la participación democrática y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021. <b>OE3:</b> Establecer la relación que existe entre el aprendizaje de calidad y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021. <b>OE4:</b> Establecer la relación que existe entre la mejora continua y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación significativa entre la Gestión directiva y la Inteligencia <b>el trabajo en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021</b> <b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b> <b>HE1:</b> Existe relación significativa entre la planificación institucional al y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto <b>el trabajo en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021</b> <b>HE2:</b> Existe relación significativa entre la participación democrática y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto <b>el trabajo en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021</b> <b>HE3:</b> Existe relación entre el aprendizaje de calidad y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021. <b>HE4:</b> Existe relación significativa entre el la mejora continua y la Inteligencia emocional en el trabajo remoto en los de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.	Toda institución educativa necesita un liderazgo directivo. Persona o personas que asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos. La reforma de la escuela requiere configurar este rol desde un enfoque de liderazgo pedagógico. Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. MINEDU (2013),	El directivo es el encargado de construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes -a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad y evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa.	Planificación institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características de entorno educativo</li> <li>• Diseño participativo de los instrumentos de gestión</li> </ul>		NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	
			Participación democrática	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención y resolución de conflictos</li> <li>• Clima escolar</li> <li>• Logro de metas de aprendizaje</li> <li>• Participación organizada de la comunidad educativa</li> </ul>					
			Aprendizaje de Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura y equipamiento y material educativo.</li> <li>• Uso óptimo del tiempo</li> <li>• Uso óptimo de los recursos financieros</li> <li>• Estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo</li> <li>• Logro de los objetivos institucionales</li> </ul>					
			Mejora Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias y mecanismos de transparencia</li> <li>• Mejora continua y el logro de aprendizajes</li> <li>• Evaluación de la gestión de la institución</li> </ul>					
			Definición conceptual	Definición operacional	VARIABLE 2: Inteligencia emocional				
			DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala de medición			
			Inteligencia Emocional se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás. Inteligencia emocional no es ahogar las emociones, sino dirigir las y equilibrarlas. Goleman (2012),	Habilidades sociales y conciencia social para afrontar satisfactoriamente los desafíos de la vida, adoptando comportamientos apropiados y responsables como la auto – conciencia ,la auto – regulación, la auto - motivación.	Auto - conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auto conciencia emocional</li> <li>• Auto evaluación</li> <li>• Confianza en uno mismo</li> </ul>	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE		
					Auto - regulación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El autodomnio emocional</li> <li>• Integridad</li> <li>• Adaptabilidad</li> </ul>			
					Auto - motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro / motivación:</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Optimismo</li> </ul>			
					Conciencia Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía</li> <li>• Conciencia Organizacional</li> <li>• Orientación de Servicio</li> </ul>			
		Habilidades Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo inspiracional</li> <li>• Influencia.</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Desarrollo de otros</li> <li>• Catalizador del cambio</li> </ul>						

## ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR GESTION DIRECTIVA

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás una lista de preguntas.

En cada pregunta debes elegir una de las cinco opciones que la acompañan.

Marca la respuesta con un (X). **1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE**

ÍTEMS		VALORACIONES				
		1	2	3	4	5
ÍTEM	<b>Planificación institucional</b>					
GD01	El director diagnostica las características del entorno institucional					
GD02	El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional					
GD03	El director planifica su trabajo de manera adecuada					
GD04	El director ordena su tiempo para alcanzar sus objetivos del entorno institucional					
GD05	El director diseña los mejores métodos para lograr objetivos del entorno institucional					
GD06	El director determina el orden de los objetivos que quiere lograr para el entorno institucional					
GD07	El director adecua sus métodos para lograr los objetivos planteados del entorno institucional					
	<b>Participación democrática</b>					
GD08	El directivo promueve espacios la participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones					
GD09	El directivo desarrolla acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
GD10	El directivo genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente,					
GD11	El directivo afrontando y resolviendo las barreras existentes en el clima escolar					
GD12	El directivo maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo					
GD13	El directivo usa los aspectos positivos y negativos de un problema para solucionarlos					
GD14	El directivo maneja con eficiencia los problemas de desempeño en el personal					
GD15	El directivo aprovecha las emociones para resolver conflictos					
GD16	El directivo persuade a que solucione el problema en el momento y no lo deje pasar					
GD17	El directivo fortalece la formación personal para eliminar las limitaciones del personal					
GD18	El directivo ofrece retroalimentación sobre el desempeño deficiente en el personal					
	<b>Aprendizaje de Calidad</b>					
GD19	El directivo gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible					
GD20	El directivo busca el beneficio de una enseñanza de calidad					
GD21	El directivo gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes					
GD22	El directivo asegura el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes					
GD23	El directivo gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje					
GD24	El directivo gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa					
GD25	El directivo dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales					
GD26	El directivo estimula a los docentes para que cumplan sus obligaciones en beneficio de todos los estudiantes					
GD27	El directivo incentiva a los docentes que observen sus debilidades y las mejoren					
GD28	El directivo anima a los docentes para que todos los días desarrolle las mejores sesiones de aprendizaje en el aula en beneficio los estudiantes					
GD29	El directivo motiva a los docentes para que desarrollen habilidades nuevas de facilitar el aprendizaje en beneficio de los estudiantes					
GD30	El directivo fomenta en los docentes el compromiso de desarrollar aprendizajes continuos para potenciar sus conocimientos					
GD31	El directivo optimiza en los docentes sus propias habilidades para dar ejemplo de desempeño correcto de sus funciones					
	<b>Mejora continua</b>					
GD32	El director gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales					
GD33	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa					
GD34	El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.					



## ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR INTELIGENCIA EMOCIONAL

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás una lista de preguntas.

En cada pregunta debes elegir una de las cinco opciones que la acompañan.

Marca la respuesta con un (X). **1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE**

DIMENSIONES	ITEMS	VALORACIONES					
		1	2	3	4	5	
Auto-conocimiento	IE01	Acepta sus sentimientos como propios					
	IE02	Suele evaluar sus sentimientos					
	IE03	Maneja situaciones diversas					
	IE04	Se siente seguro de sí mismo					
	IE05	Suele sentirte superior a los demás.					
	IE06	Puede expresar sus sentimientos sin miedos					
	IE07	A veces quisiera ser otra persona					
	IE08	Le asustan las personas que muestran fuertes emociones.					
	IE09	Sabe cuándo esta alterado					
	IE10	Sabe cuándo esta triste					
Auto-regulación	IE11	Cuando hace cosas después se arrepiente					
	IE12	Cuando lo critican le da rabia					
	IE13	Cuando está enfadado conoce su origen					
	IE14	Ante un problema lo resuelve lo más pronto posible.					
	IE15	Mantiene bajo control sus emociones					
	IE16	Cuando empieza algo termina lo que comienza					
	IE17	Al alcanzar una meta se recompensa					
	IE18	Cuando esta de mal humor puedo superarlo hablando.					
	IE19	Sabe decir que no cuando es necesario					
	IE20	Es flexible en situaciones de cambios y obstáculos					
	IE21	Reconoce las necesidades de sus compañeros					
Conciencia Social	IE22	Los problemas en su vida han producido cambios inesperados para mejorar					
	IE23	Reconoce cuándo un amigo está preocupado					
	IE24	Antes de expresar su opinión piensa cómo se sentirán los demás					
	IE25	Escucha con atención cuando alguien le habla					
	IE26	Reconoce las emociones de los otros mirándolos					
	IE27	Le cuesta trabajo hablar con personas que no comparten su punto de vista					
	IE28	Observa las cualidades positivas de los demás.					
	IE29	Según la persona con quien esta cambia su expresión emocional					
	IE30	Puede sentir los sentimientos de una persona, aunque no lo exprese con palabras.					
	IE31	Generalmente sabe cómo piensan los demás sobre usted					
Auto-motivación	IE32	Suele dejar para mañana lo que se puede hacer hoy					
	IE33	Tiene voluntad de asumir y actuar sobre las oportunidades					
	IE34	Suele ver el lado positivo de las cosas					
	IE35	Intenta otra vez una cosa que ya me ha salido mal antes.					
Habilidades Sociales	IE36	Considera que puede guiar					
	IE37	Resalta las habilidades de los demás					
	IE38	Rara vez llora					
	IE39	Tiene la capacidad de influir positivamente en los demás.					
	IE40	Tiene la capacidad de comunicarse con los demás de forma clara y concisa.					
	IE41	Sus creencias y valores guían su conducta diaria.					
	IE42	Su familia está siempre conmigo cuando la necesito					
	IE43	Muestra mucho amor y afecto a sus amigos.					

### ANEXO 5: prueba KMO Y BARTLETT para el uso de Gestión Directiva

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,622
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1757,308
	gl	561
	Sig.	,000

Se obtuvo como respuesta en el primero, buen ajuste  $KMO=.622$ ,  $X^2=1757.370$ ,  $gl=308$  y  $sig.=.000$

### ANEXO 6: Prueba KMO y BARTLETT para el uso de Inteligencia Emocional

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,570
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	333,121
	gl	190
	Sig.	,000

En el segundo un buen ajuste  $KMO=0.570$ ,  $X^2=333.121$ ,  $gl=190$  y  $sig.=.000$

## ANEXO 7: Matriz Del Factor Rotado Gestión Directiva

### AFE de Gestión Directiva

Matriz de factor rotado <sup>a</sup>				
	Factor			
	1	2	3	4
GD02	,717			
GD32	,675			
GD01	,662			
GD11	,631			
GD13	,629			
GD34	,626			
GD22	,621			
GD25	,620			
GD33	,598			
GD12	,596			
GD23	,587			
GD09	,584			
GD03	,572			
GD04	,566			
GD08	,539			
GD26	,519			
GD17		,794		
GD16		,650		
GD18		,636		
GD24		,570		
GD27		,555		
GD14		,508		
GD15		,490		
GD28			,767	
GD31			,733	
GD29			,708	
GD30			,677	
GD19			,618	
GD20			,560	
GD05			,481	
GD07				,823
GD06				,759
GD10				,577
GD21				,536

Método de extracción: cuadrados mínimos no ponderados.  
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.  
a. La rotación ha convergido en 12 iteraciones.

## ANEXO 8: Matriz Del Factor Rotado Inteligencia Emocional

### AFE de Inteligencia Emocional

Matriz de factor rotado <sup>a</sup>					
	Factor				
	1	2	3	4	5
IE16	,782				
IE15	,724				
IE27	,671				
IE06	,661				
IE25	,639				
IE14	,613				
IE03	,550				
IE41	,518				
IE29	,487				
IE42		,688			
IE20		,625			
IE38			,788		
IE08			,549		
IE11			,528		
IE30			,488		
IE34				,867	
IE33				,427	
IE09					-,575
IE19					,505
IE18					,459

Método de extracción: cuadrados mínimos no ponderados.  
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 12 iteraciones.