

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO

EDUCATIVO



**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS
HABILIDADES DIRECTIVAS DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA – HUÁNUCO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y
PEDAGÓGICA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO**

TESISTA: AGUIRRE GAONA YENNY BEATRIZ

ASESOR: DR. POZO ORTEGA FERMIN

HUÁNUCO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Le dedico a Dios, por haberme brindado la vida y a mi familia, porque siempre me apoyan en los momentos más difíciles.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a la Universidad por haberme proporcionado conocimientos valiosos para mi desarrollo profesional con la capacidad de superar cualquier obstáculo en la vida.

A mi asesor al Dr. Pozo Ortega Fermín por ser el apoyo y guía sobre el inicio, proceso y finalización de esta investigación.

Y finalmente, quiero agradecer a los docentes de las diferentes instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Pillco Marca, que gracias a ellos se pudo recolectar la información necesaria para los resultados fundamentales de esta investigación.

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Inteligencia emocional y su incidencia en las habilidades directivas de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca – Huánuco - 2023”. El objetivo fue determinar de qué manera la inteligencia emocional incide en las habilidades directivas de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco.

La metodología fue dada por la investigación, el cual se desarrolló como ámbito en las diferentes Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca, teniendo un tipo de investigación básica, de nivel descriptivo – correlacional y con un diseño no experimental. La población estuvo constituida por 18 instituciones conformada por 52 docentes y directores, con una muestra de 34 docentes de 15 Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca, que se aplicó entre la técnica y el instrumento como la encuesta y el cuestionario para la recolección de datos. Los datos revelaron que, si incide la inteligencia emocional en las habilidades directivas, esta relación fue cuantificada utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, el cual arrojó un valor de 0,846, afirmando una correlación positiva. Por consiguiente, una buena inteligencia emocional podrá desarrollar y mejorar las habilidades directivas en los docentes de los diferentes centros educativos.

Palabras clave: Docentes, inteligencia emocional, habilidades directivas y centros educativos.

ABSTRACT

This research is titled: “Emotional intelligence and its impact on the management skills of the Educational Institutions of the Pillco Marca District – Huánuco – 2023”. The objective was to determine how emotional intelligence affects the management skills of the Educational Institutions of the Pillco Marca-Huánuco District.

The methodology was given by the research, which was developed as a scope in the different Educational Institutions of the Pillco Marca District, having a type of basic research, at a descriptive - correlational level and with a non-experimental design. The population was made up of 18 institutions made up of 52 teachers and directors, with a sample of 34 teachers from 15 Educational Institutions in the District of Pillco Marca, which was applied between the technique and the instrument such as the survey and the questionnaire for data collection. The data revealed that, if emotional intelligence affects management skills, this relationship was quantified using Spearman's correlation coefficient, which yielded a value of 0.846, affirming a positive correlation. Consequently, good emotional intelligence will be able to develop and improve management skills in teachers at different educational centers.

Keywords: Teachers, emotional intelligence, management skills and educational centers.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT.....	V
ÍNDICE.....	VI
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1 Fundamentación del problema de investigación.....	11
1.2 Justificación e importancia de la investigación	13
1.3 Viabilidad de la investigación.....	13
1.4 Formulación del problema	14
1.4.1 Problema general	14
1.4.2 Problemas específicos.....	14
1.5 Formulación de objetivos.....	14
1.5.1 Objetivo general.....	14
1.5.2 Objetivos específicos	15
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	16
2.1 Formulación de las hipótesis.....	16
2.1.1 Hipótesis general.....	16
2.1.2 Hipótesis específicas.....	16
2.2 Operacionalización de variables	16
2.3. Definición operacional de las variables	17
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	19
3.1 Antecedentes de investigación.....	19
3.1.1 Internacional	19
3.1.2 Nacional	20
3.1.3 Local	21
3.2 Bases teóricas.....	21
3.2.1 Inteligencia Emocional	21
2.2.2 Habilidades directivas.....	28
3.3 Bases conceptuales	34

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	35
4.1 Ámbito	35
4.2 Tipo y nivel de investigación.....	35
4.2.1 Tipo.....	35
4.2.2 Nivel.....	35
4.3 Población y muestra.....	35
4.3.1 Descripción de la población.....	35
4.3.2 Muestra y método de muestreo	36
4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión.....	37
4.4 Diseño de investigación	37
4.5 Técnicas e instrumentos.....	37
4.5.1 Técnicas	37
4.5.2 Instrumentos.....	38
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos	38
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.....	38
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	38
4.7 Aspectos éticos	39
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
5.1 Análisis descriptivo.....	40
5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.....	50
5.3 Discusión de resultados	54
5.4 Aporte científico de la investigación	55
CONCLUSIONES	57
SUGERENCIAS	59
REFERENCIAS.....	60
ANEXOS	64
ANEXO 01. Matriz de consistencia	65
ANEXO 02: Consentimiento informado	67
ANEXO 03. Instrumento	68
ANEXO 04. Validación de los instrumentos por expertos.....	71
ANEXO 05. Panel fotográfico.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Población de las instituciones educativas estatales del nivel inicial del Distrito de Pillco Marca.</i>	35
Tabla 2 <i>Muestra de las instituciones educativas estatales del nivel inicial del Distrito de Pillco Marca.</i>	36
Tabla 3 <i>Dimensión del Conocimiento de las propias emociones</i>	40
Tabla 4 <i>Dimensión de la Capacidad de controlar las emociones.</i>	41
Tabla 5 <i>Dimensión de la Capacidad de motivarse uno mismo.</i>	42
Tabla 6 <i>Dimensión del Reconocimiento de las emociones ajenas</i>	43
Tabla 7 <i>Dimensión del Control de las relaciones</i>	44
Tabla 8 <i>Dimensión de Habilidades de comunicación</i>	45
Tabla 9 <i>Dimensión de Habilidades de grupo</i>	46
Tabla 10 <i>Dimensión de Habilidades interpersonales</i>	47
Tabla 11 <i>Dimensión de Habilidades personales</i>	48
Tabla 12 <i>Prueba de Normalidad</i>	50
Tabla 13 <i>Correlación de la hipótesis general</i>	50
Tabla 14 <i>Correlación de la hipótesis específica n°1</i>	51
Tabla 15 <i>Correlación de la hipótesis específica n°2</i>	52
Tabla 16 <i>Correlación de la hipótesis específica n°3</i>	52
Tabla 17 <i>Correlación de la hipótesis específica n°4</i>	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Dimensión del Conocimiento de las propias emociones</i>	40
Figura 2 <i>Dimensión de la Capacidad de controlar las emociones</i>	41
Figura 3 <i>Dimensión de la Capacidad de motivarse uno mismo</i>	42
Figura 4 <i>Dimensión del Reconocimiento de las emociones ajenas</i>	43
Figura 5 <i>Dimensión del Control de las relaciones</i>	44
Figura 6 <i>Dimensión de Habilidades de comunicación</i>	46
Figura 7 <i>Dimensión de Habilidades de grupo</i>	47
Figura 8 <i>Dimensión de Habilidades interpersonales</i>	48
Figura 9 <i>Dimensión de Habilidades personales</i>	49

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación lleva como título: “Inteligencia emocional y su incidencia en las habilidades directivas de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca – Huánuco - 2023”. La inteligencia emocional y las habilidades directivas son elementos cruciales en el desarrollo profesional de los docentes, especialmente en el contexto dinámico y multifacético de la educación actual, ya que mediante ello se tiene la capacidad de reconocer, entender y gestionar nuestras propias emociones, así como las emociones de los demás, de manera efectiva, esta habilidad no solo afecta nuestra vida personal, sino que también juega un papel fundamental en nuestras interacciones profesionales, incluyendo el ámbito educativo. Por otro lado, las habilidades directivas en el contexto educativo implican la capacidad de los docentes para liderar, motivar y gestionar eficazmente tanto a los estudiantes como al equipo educativo en general. Esto abarca desde la planificación y la organización del currículo hasta la gestión del aula y el fomento de un entorno de aprendizaje positivo y colaborativo. Para ello la investigación se desarrolla de acuerdo a la siguiente estructura:

Capítulo I: Se identifica los problemas de la investigación por medio de la justificación, la viabilidad, el problema y el objetivo de manera general y específicos.

Capítulo II: Demostrando el sistema de hipótesis planteadas de manera general y específicas, como también la operación y las definiciones de las variables.

Capítulo III: Mostrando el marco teórico como en los antecedentes en sus diferentes niveles, las bases teóricas, conceptos de diferentes autores, de las variables y dimensiones correspondientes, y, por último, las bases conceptuales correspondientes.

Capítulo IV: Presentando la metodología aplicada en la presente investigación, como identificando la población, muestra, tipo, nivel, diseño y los instrumentos correspondientes para la recolección de datos.

Capítulo V: Presentación de los datos de manera de tablas, figuras y sus interpretaciones correspondientes tanto en la parte descriptiva como en la inferencial, también la discusión de resultados que es la comparación de los resultados de la parte inferencial con las diferentes investigaciones de los antecedentes y la presentación del aporte científico.

Y por último la presentación de las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

La inteligencia emocional, como tal, actualmente ha cobrado importancia en la formación y el desempeño docente, asimismo en estudiantes y directivos; el docente de hoy no solo debe poseer competencias académicas profesionales, sino también un conjunto de competencias no cognoscitivas que complementan y fortalecen la verdadera formación integral centrada en el sujeto y su personalidad desde una pedagogía más constructiva (Flores et al., 2018).

Según Alzina (2003), menciona que la inteligencia emocional, más allá de la competencia propia determinada por un cargo directivo, establece la importancia para gestionar las emociones, la conciencia y la expresividad, constituyéndose el docente un gestor social donde el desempeño de una profesión exige rigor, autocontrol, determinación y capacidad de liderazgo.

El desarrollo de habilidades es un tema de permanente preocupación para las empresas, organizaciones y centros educativos, que en su afán por contar con el mejor recurso humano en los cargos de dirección y la necesidad de seleccionar profesionales capaces de tomar las decisiones adecuadas y necesarias que permitan la supervivencia de la actividad, hace que se favorezcan la generación de procesos de formación para tener una visión más estratégica, un manejo adecuado de los recursos que se encomienden y una dirección acertada del personal subordinado (Pereda, 2018).

Son significativos los cambios que se están desarrollando en el contexto que las organizaciones requieren de recursos humanos calificados no solo en capacidades técnicas, sino cada vez en mayor proporción en habilidades directivas. Es por esto por lo que las organizaciones buscan potencializar las capacidades del liderazgo, la comunicación y el pensamiento estratégico de su personal Directivo. Es evidente que en la actualidad los criterios de éxito en el trabajo toman gran importancia con el desarrollo de actitudes personales y emocionales y es así como cada vez más organizaciones privadas y públicas están adoptando un nuevo modelo de competencia laboral con el fin de integrar más efectivamente sus estrategias

competitivas y de desarrollo con las tendencias globales y sus requerimientos de personal capacitado en habilidades gerenciales (Puyo, 2018).

La inteligencia emocional en el ámbito educativo debe estar en la palestra como una condición básica en el desarrollo del perfil y la personalidad del nuevo ciudadano, para la toma de decisiones, su proyecto de vida, mejorar la autoestima y poseer una actitud positiva ante la vida, de la misma forma afrontar problemas y dificultades comportamentales y de aprendizajes. Los profesionales y las personas en general, que han desarrollado competencias emocionales, tienen más oportunidades y ventajas para enfrentar y sobrellevar la vida de manera más exitosa y optimista, emprendiendo proyectos de vida más satisfactorios (Vásquez, 2013).

Todo docente debería dominar las habilidades relacionadas con la inteligencia emocional porque son un modelo de aprendizaje socio-emocional adulto que influye directamente los docentes y porque se ha demostrado que adecuados niveles de inteligencia emocional de los docentes ayudan a superar con mejores resultados los problemas diarios y el estrés laboral que enfrentan en su quehacer del docente (Extremera y Fernández, 2004).

En cuanto a las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco, se han visto afectadas por un conjunto de situaciones extraacadémicas tales como la deficiente en administración o falta de habilidades directiva, lo cual esto se ve reflejado en que muchas veces la baja capacidad de los docentes en controlar sus emociones, donde ello le dificulta para que tengan las comunicaciones necesarias con los demás docentes, asimismo se ve reflejado de que muchos de los docentes tiene baja capacidad en que se deben motivarse entre ellos ya que esto muchas veces no les facilita para que tengan relaciones sólidas y así imparten conocimientos entre ellos, también se ha podido percibir que se tiene deficiencia en las habilidades directivas ya que la comunicación de las actividades académicas muchas veces son deficientes, la integración en grupo a causa de ello muchas veces no se realiza bien. Por ello es importante en que los docentes y directivos deben tener una inteligencia emocional adecuado por la que esto les permitirá a controlar sus capacidades y así tener interrelación con los demás docentes, asimismo también las habilidades directivas pueden mejorar, es así que los directores de las instituciones deben de inculcar a los docentes que deben llevar a cabo sus actividades pedagógicas de manera adecuado y que esto debe de ayudar a que los estudiantes tengan un mejor

desarrollo de la inteligencia. Ya que la planificación lo realizan al inicio del año las actividades académicas para desarrollar durante el año escolar y estas deben de cumplirse de manera adecuada con todas sus habilidades que tienen como docentes. Entonces la inteligencia emocional y las habilidades directivas son fundamentales para el éxito profesional y personal de los docentes. Estas habilidades no solo mejoran la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, sino que también contribuyen al desarrollo integral de los estudiantes y al fortalecimiento de la comunidad educativa en su conjunto.

Frente a este panorama se analizó, la inteligencia emocional y su incidencia en las habilidades directivas de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca – Huánuco-2023.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

El presente estudio es importante, porque cuando no se maneja adecuadamente las emociones, desencadena una serie de situaciones poco favorables para la institución. Además, se busca analizar como la inteligencia emocional incide sobre las habilidades directivas, siendo estas las que determina la forma de respuesta, comunicación, comportamiento y funcionamiento en la institución. Por otro lado, su importancia radica en el aspecto práctico y metodológico, pues ofrece un procedimiento para evaluar las habilidades directivas en las instituciones educativas, al mismo tiempo determinar cuál es su incidencia. Con ello se busca una mejora de los procesos, estrategias, toma de decisiones, competencias personales, sociales y profesionales para poder conseguir un mejor clima laboral, desempeño efectivo y compromiso del personal docente, y así afrontar los continuos cambios al interior de las instituciones educativas.

1.3 Viabilidad de la investigación

Esta tesis es viable debido a que el acceso al campo de estudio es la red educativa donde laboro, posibilitando el fácil manejo y estudio de los procesos de la investigación. Además, cuento con las herramientas intelectuales y el tiempo necesario que requiere el proceso de investigación. También cuento con los recursos informáticos y acceso a las plataformas virtuales, porque poseo conocimiento sobre cómo administrar las técnicas pertinentes para la recopilación, tratamiento y

presentación de los datos. A nivel institucional, el directivo brinda la oportunidad y el apoyo para desarrollar la investigación en las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco, los mismos que están en la disposición a ser entrevistados, encuestados, según el proceso de investigación lo amerité. Existe también la gestión del tiempo para cumplir con el cronograma establecido.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿De qué manera la inteligencia emocional incide en las habilidades directivas de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023?

1.4.2 Problemas específicos

- ¿En qué medida la inteligencia emocional incide en la dimensión habilidades de comunicación de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023?
- ¿En qué medida la inteligencia emocional incide en la dimensión habilidades de grupo de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023?
- ¿En qué medida la inteligencia emocional incide en la dimensión habilidades interpersonales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023?
- ¿En qué medida la inteligencia emocional incide en la dimensión habilidades personales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

Analizar de que manera la inteligencia emocional incide en las habilidades directivas de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.

1.5.2 Objetivos específicos

- Determinar en que medida la inteligencia emocional incide en la dimensión habilidades de comunicación de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.
- Determinar en que medida la inteligencia emocional incide en la dimensión habilidades de grupo de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.
- Determinar en que medida la inteligencia emocional incide en la dimensión habilidades interpersonales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco -2023.
- Determinar en que medida la inteligencia emocional incide en la dimensión habilidades personales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco -2023.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

La inteligencia emocional incide significativamente en las habilidades directivas de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.

2.1.2 Hipótesis específicas

- La inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades de comunicación de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.
- La inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades de grupo de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.
- La inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades interpersonales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.
- La inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades personales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.

2.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Inteligencia Emocional	V.I El conocimiento de las propias emociones	- Reconocimiento de emociones - Comprensión de las emociones - Reflexión sobre factores emocionales	Cuestionario
	La capacidad de controlar las emociones	- Identificación de cambios fisiológicos - Manejo de las emociones - Alternativas para controlar las emociones	
	La capacidad de motivarse uno mismo	- Automotivación diaria - Motivación laboral - Innovación en el trabajo	

	El reconocimiento de las emociones ajenas	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento del lenguaje no verbal - Desarrollo de la escucha activa - Actitud empática 	
	El control de las relaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Fomento del compañerismo - Desarrollo del liderazgo personal 	
	Habilidades de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva y eficaz - Comunicación interpersonal - Escucha activa - Dirección de reuniones de trabajo 	
V.D	Habilidades de grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad para la delegación - Pensamiento divergente - Planificación estratégica - Planteamiento de soluciones viables 	Questionario
Habilidades Directivas	Habilidades interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo participativo - Automotivación personal - Gestión de proyectos - Capacitación del equipo de trabajo 	
	Habilidades personales	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de actividades - Manejo del estrés - Capacidad de autoconocimiento - Solución de conflictos 	

2.3. Definición operacional de las variables

Variable

▪ Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional es el conjunto de actitudes, técnicas y habilidades que determinan el comportamiento, las reacciones, el estado mental, etc., de una persona. La personalidad se puede definir como la capacidad de reconocer las emociones propias y las de los demás, comprenderse a uno mismo, motivarse y gestionar adecuadamente las relaciones con los demás y con uno mismo. Asimismo,

el coeficiente intelectual mental se describe como la capacidad potencial de ajustar la adquisición real de habilidades de acuerdo con uno de los cinco componentes (Goleman, 2000).

Variable**▪ Habilidades Directivas**

Según Whetten y Cameron (2005), definen las habilidades directivas como los medios por los cuales los directores practican sus estilos, estrategias, herramientas o técnicas preferidas. De hecho, las habilidades gerenciales permiten a los gerentes reflexionar sobre sus propias habilidades y cualidades relevantes para los roles de liderazgo y pueden servir como modelos para los equipos que operan dentro de las organizaciones.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

3.1.1 Internacional

Avilés (2019), en su tesis desarrollada en México: *“La inteligencia emocional como una estrategia educativa para el desarrollo de competencias emocionales en la erradicación del acoso escolar, el caso de segundo grado de la escuela de educación secundaria diurna N° 126 TLAHUIZCALLI turno vespertino CDMX”*. Aplico la investigación exploratoria, nivel descriptivo, correlacional, para ello se realizó la investigación con 100 alumnos. Y llega a la siguiente conclusión: Que la carencia o falta de desarrollo de las competencias personales, como el autoconocimiento, la autorregulación y la automotivación; y sociales como la empatía y las habilidades sociales de la inteligencia emocional, favorece la presencia de actos de acoso escolar en dicha institución educativa, por tanto, en la medida que se favorezca el desarrollo de estas competencias emocionales, se atenderá dicha problemática.

Pazmiño (2022), en su tesis desarrollada en Ecuador: *“Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de educación primaria de una escuela fiscal de Quito en situación de pandemia por COVID-19”*. Tuvo como objetivo de comparar el coeficiente intelectual y el rendimiento académico de alumnos de primaria de Marquesa de Solanda durante el COVID en el periodo escolar durante el 2021-2022. Metodológicamente, este estudio fue cuantitativo, no experimental y transversal. La muestra se estratificó hacia delante e incluyó a 99 estudiantes masculinos y femeninos de los grados 5 a 7, de 9 a 12 años, a quienes se les administró la escala de coeficiente intelectual emocional Bar On ICE NA, una medida de rendimiento académico. Los resultados de la Escala de Inteligencia Emocional Bar On ICE mostraron que la mayoría de los estudiantes tenían niveles de competencia emocional muy bajos y la mayoría de los encuestados tenían niveles adecuados de competencia emocional, es necesario desarrollar habilidades emocionales y ampliar estas posibilidades.

Calderón (2021), en su tesis desarrollada en Bolivia: *“Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de primaria”*. Aplico el diseño no experimental o descriptiva, con una población de 31 estudiantes. Y llega a la

siguiente conclusión: El éxito no solo depende de la capacidad intelectual, sino también en conocimientos y emociones, esenciales para crecer y responder a situaciones de la vida cotidiana. Educar las emociones es fundamental en los niños. Se observó también la necesidad de promover programas de inteligencia emocional.

3.1.2 Nacional

Cisneros (2020), en su tesis desarrollada en Perú: “*Programa de habilidades de procesamiento emocional en el incremento de la inteligencia emocional de estudiantes de secundaria*”. Tipo de investigación cuantitativo, diseño cuasi experimental. Y llega a la siguiente conclusión: Existe un beneficio alto al aplicar estos programas de procesamiento emocional en el incremento de la inteligencia emocional de los estudiantes de secundaria, por lo que concluyo que si existe una diferencia significativa después de la aplicación del programa $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, podemos concluir que el programa de habilidades de procesamiento emocional influye significativamente en el incremento de la inteligencia emocional de los estudiantes de tercer grado de secundaria de la institución educativa José Quiñones. La Molina, 2019.

Condor (2018), en su tesis desarrollada en Perú, *Habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la red 19, Ugel 02, Lima 2018*. El método utilizado para esta investigación, el hipotético deductivo, con el tipo de investigación básica, nivel de investigación descriptivo correlacional y el enfoque cuantitativo. Llegó a la siguiente conclusión:

El resultado indica que la relación que existe entre las variables es positiva y su nivel de correlación es alta. Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que: A mayor nivel de habilidades grupales, mayor nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Cornelio (2020), en su tesis desarrollada en Perú *Habilidades directivas y gestión administrativa en entidades educativas superiores, 2020*. La investigación presenta un enfoque cuantitativo, el método hipotético deductivo, diseño de investigación no experimental. Y llega a la siguiente conclusión: Se

concluye que las habilidades directivas sí se relacionan con la gestión administrativa y sus dimensiones, en las instituciones educativas 2020.

3.1.3 Local

Arratea (2019), en su tesis desarrollada en Huánuco *Aplicación del programa ser social para desarrollar la inteligencia emocional en docentes de los CETPROS del distrito de Huánuco periodo 2019*. Utilizó el diseño experimental, tipo de estudio aplicada. Y llega a la siguiente conclusión: Los resultados de trabajo de campo, establecidos en los cuadros estadísticos, nos demuestran que existe una influencia significativa del programa SER SOCIAL en el desarrollo de la inteligencia emocional en docentes de los CETPROS del distrito de Huánuco en el periodo 2019.

Sabrera (2019) en su tesis desarrollada en Huánuco, *Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa Gómez Árias Dávila, Tingo María -2019*. La investigación corresponde a un nivel descriptivo correlacional, tipo de estudio básico. Y llega a la siguiente conclusión: Se afirma que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente y sus dimensiones, en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 Inteligencia Emocional

Definición

Según Goleman (1997), define la inteligencia emocional como: “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones”. En el libro explicó y resumió la inteligencia de Gardner y finalmente dijo qué es la inteligencia del alma. Lo explicó como un conjunto de habilidades, tendencias, destrezas y habilidades que determinan el comportamiento, las reacciones y el estado psicológico de un individuo, así como la capacidad de identificar las emociones propias y las de los demás, motivarse y gestionar las relaciones interpersonales. Por tanto, cada emoción nos prepara para diferentes acciones y nos orienta en la dirección correcta para afrontar los desafíos (p. 44).

También dijo que tenemos dos tipos diferentes de inteligencia: la inteligencia racional y la inteligencia emocional, ambos determinan eventos en nuestras

vidas. Por lo tanto, no solo es necesario considerar el coeficiente intelectual, sino también el coeficiente intelectual del alma, de hecho, el desempeño normal de la inteligencia no puede separarse de la ayuda de la inteligencia emocional, y la integración adecuada entre el sistema límbico, el neocórtex, la amígdala y los lóbulos frontales requiere la cooperación armoniosa de ambos; así, por primera vez podemos hablar verdaderamente de la sabiduría y la inteligencia de la mente. El objetivo no es eliminar la emoción y sustituirla por la razón, sino lograr la armonía entre ambas funciones. El modelo antiguo ofrecía un pensamiento ideal libre de impulsos emocionales, mientras que el nuevo modelo ofrece armonía entre la cabeza y el corazón; pero para hacer esto, necesitamos una comprensión más profunda de lo que significa usar nuestras emociones sabiamente.

Los hombres con alta inteligencia emocional son socialmente equilibrados, sociables, felices y no son tímidos ni temerosos, demuestran una extraordinaria capacidad para establecer conexiones con objetos y personas, asumir responsabilidades, cultivar un estilo de vida ético y ser abiertos y afectuosos en sus relaciones. Es decir, se sienten bien consigo mismos, con las personas que los rodean y con el mundo social en el que viven (Goleman, 1997, p. 45).

La inteligencia emocional como: La capacidad de sentir, procesar, comprender y regular las emociones propias y ajenas, esto promueve el desarrollo emocional e intelectual; por tanto, esta información puede servir como guía para nuestro pensamiento y acciones. Utilizan el término "cociente mental" para referirse a la inteligencia social. Esto incluye la capacidad de gestionar e identificar las emociones y sentimientos propios o de los demás y utilizar esa información como guía para los propios pensamientos y acciones (Salovey y Mayer, 1990).

Gardner (2011), enfatizó que la inteligencia es multidimensional y combina elementos de aspectos cognitivos e inteligencia emocional (o lo que él llama inteligencia interpersonal). Esta dimensión consta de dos elementos generales, a los que denomina "habilidades personales y habilidades de comunicación interpersonal". La primera se basa en la capacidad básica de reconocer las diferencias en los demás, convertir la inteligencia emocional en inteligencia interpersonal se define como comprender los aspectos internos de una persona. Es decir, la propia vida emocional, la capacidad de acceder a las emociones, diferenciarlas y, en definitiva, nombrarlas y hacerlas accesibles.

A través de la inteligencia psíquica somos capaces de identificar nuestras propias emociones, comprender las emociones de los demás, tolerar las expresiones faciales o las quejas que encontramos en el trabajo, enfatizar nuestras habilidades de trabajo en equipo y tener una actitud empática y sociable que aumenta la eficiencia.

Goleman (1997), describe el coeficiente intelectual de pensamiento como “Un conjunto de actitudes, habilidades y capacidades no cognitivas que influyen en la capacidad de una persona para responder eficazmente a las demandas ambientales y laborales”. Como tal, es un determinante importante de su capacidad para tener éxito en la vida y afecta directamente su salud mental en general.

Según Reverté y Merino (2018), desde una perspectiva científica, la inteligencia emocional es la capacidad de identificar con precisión las propias emociones y las de los demás, comprender las señales enviadas por las emociones en las relaciones interpersonales y gestionar las propias emociones y las de los demás. El coeficiente intelectual mental no incluye necesariamente algunas de las cualidades que se atribuyen al coeficiente intelectual mental en algunas definiciones comunes (optimismo, espontaneidad, iniciativa, etc.).

Por otro lado, Ferrer (2010), la definió como la capacidad de percibir, integrar, comprender y controlar emociones relacionadas con la comprensión de uno mismo y de los demás y de responder bien a las demandas del entorno. El coeficiente intelectual mental se refiere a nuestra capacidad para comprender nuestras emociones y gestionarlas para que trabajen a nuestro favor y no en nuestra contra. Esto nos ayuda a ser más eficientes y exitosos en todos los ámbitos de la vida.

Dimensiones de la inteligencia emocional

Entre los principales componentes que constituyen la inteligencia emocional, según Goleman (1997) son:

- a) **El conocimiento de las propias emociones:** A esto también se le llama autoconciencia emocional y se define como reconocer las propias emociones a nivel racional, ya que no necesariamente está claro cómo controlar las emociones negativas. Una persona puede estar en un estado de calma, pero casi antes de darse cuenta, puede verse abrumada por la ira, la

rabia, el miedo o la venganza, y cuando esto sucede, pierde completamente el control y le cuesta recuperar la compostura. Para evitar que esto suceda, es necesario que seas más consciente de tus sentimientos. Una estrategia es controlar tus emociones en el momento adecuado; además, ponemos nombre a las emociones que experimentamos para comprenderlas, controlarlas y adquirir la capacidad de controlarlas.

Hernández (2014), argumentó que reconocer e identificar las emociones es importante porque pueden adaptarse y/o modificarse en función de las necesidades y efectos de las personas, tanto en el ámbito personal como profesional.

- b) La capacidad de controlar las emociones:** También conocida como autorregulación, esta capacidad te permite controlar tus emociones y expresarlas de forma adecuada y segura en situaciones estresantes.

Según Aguilar (2015), la capacidad de controlar y expresar las emociones se puede lograr a través de la conciencia de las emociones. En el comportamiento introspectivo, una persona toma conciencia de su nivel emocional y de su tolerancia ante determinadas situaciones. Esta conciencia es el comienzo de la autorregulación emocional.

- c) La capacidad de motivarse uno mismo:** También conocida como motivación interpersonal, es la capacidad de canalizar la motivación y la energía generada por las emociones en acción y trabajar juntos para lograr objetivos. Esta capacidad está muy relacionada con el autocontrol emocional, la superación de situaciones frustrantes y el control de los impulsos para centrarse en los objetivos. Rojas (2014), cree que la motivación intrínseca se refiere a utilizar el deseo de alcanzar metas con éxito como motivación positiva para la toma de decisiones. Siendo proactivo y optimista, incluso si encuentras contratiempos o dificultades, harás todo lo posible para completar las metas que deseas.

- d) El reconocimiento de las emociones ajenas:** También se le llama empatía o reconocer las emociones de los demás, no hay duda de que la empatía es un rasgo sumamente valioso porque es una habilidad de comunicación interpersonal que pocas personas dominan. Compasión significa debilidad para el arrogante, estupidez para el arrogante y sacrificio para el

perfeccionista; pero las empresas exitosas, los grandes especialistas en marketing y todos los emprendedores creen que la empatía es su mejor arma para construir relaciones saludables con los demás sin revelar su identidad. Cuando se aplica en la educación, puede promover relaciones sólidas y saludables dentro de una comunidad de aprendizaje.

Según Aguado (2016), la empatía es la capacidad de reconocer y comprender las emociones de los demás. Esto incluye tender a comprender cómo se sienten otras personas y mostrar siempre un interés genuino en ellas.

- e) **El control de las relaciones:** También conocidas como habilidades sociales, te permiten construir buenas relaciones con otras personas mediante la construcción de una red de contactos. Esto significa conectar con personas que complementan y amplían nuestros horizontes profesionales, ya sean comerciantes que utilizan nuestros servicios o gerentes que recomendamos. Nuestra imagen profesional mejora notablemente y, a su vez, nuestras posibilidades de supervivencia aumentan. No se trata solo de conocer a miles de personas en todo el mundo, sino también de hacer networking y conectar con personas clave que en ocasiones nos ayudan.

Alzin (2003), cree que las habilidades sociales son la base de un liderazgo eficaz porque mejoran la confianza y la comunicación e interacción efectiva con las personas.

Observa Goleman (1997), los empáticos son sensibles a las sutilezas del lenguaje corporal; además, desarrollan una comprensión profunda de la existencia y la importancia de las diferencias culturales y raciales. La empatía también mejora la capacidad de un líder para inculcar respeto en los empleados, aumentando así la retención de empleados al alentarlos a tratar a los demás con respeto. Como resultado, este tipo de líderes pueden crear equipos sólidos que trabajan juntos de manera efectiva, se alientan mutuamente y logran la misión de la organización.

La toma de riesgos inteligente, la toma de decisiones apropiada y la iniciativa son comportamientos ejemplificados por los líderes empresariales más exitosos. Los principios de autoconciencia, autorregulación,

motivación, empatía y habilidades sociales están diseñados para permitir que estos comportamientos se articulen y apliquen, particularmente en el sensible sector sin fines de lucro, donde son cada vez más importantes para la estrategia organizacional.

Los componentes que conforman la inteligencia emocional según BAR-ON (1997) son:

- Habilidades Intrapersonales: Autopercepción, autoconocimiento emocional, asertividad, autoactualización e independencia.
- Habilidades Interpersonales: Empatía, relaciones Interpersonales y responsabilidad.
- Adaptabilidad: Solución de problemas, realismo y flexibilidad
- Manejo del estrés: Tolerancia al estrés, control de los impulsos.
- Estado anímico general: A diferencia de los modelos híbridos descritos anteriormente, el modelo de capacidad de felicidad y optimismo no tiene en cuenta factores de personalidad y se centra únicamente en el procesamiento de información emocional y el examen de las capacidades asociadas con este procesamiento.

Salovey y Mayer (1990), son los principales autores del modelo de competencias, indica que se compone en cuatro partes:

- Percepción y expresión emocional: Esto es esencial para crear un ambiente educativo emocionalmente seguro y enriquecedor, donde los docentes pueden desarrollarse académica y emocionalmente de manera integral. Esta competencia contribuye significativamente al éxito personal y profesional de los educadores y al bienestar general de la comunidad escolar.
- Facilitación emocional: Mediante ello los docentes tienen la capacidad en manejar sus emociones, la cual esto les permite en que se concentran durante el desarrollo de sus actividades pedagógicas y de esa manera tienen la facilidad de crear ambiente positivo en los demás.
- Comprensión emocional: Los docentes tienen la capacidad para entender e interpretar adecuadamente las emociones, tanto propias como de los demás, dentro del contexto educativo, permitiendo así su mejoramiento profesional.

- Regulación emocional: Es una competencia esencial que contribuye significativamente al éxito profesional y al bienestar emocional tanto de ellos mismos como de sus estudiantes. Al dominar esta habilidad, los docentes están mejor preparados para enfrentar los desafíos emocionales del entorno educativo y para fomentar un ambiente de aprendizaje positivo y enriquecedor.

Niveles de la inteligencia emocional

González et al. (2010), afirma que la inteligencia emocional se subdivide en los siguientes niveles, la cual estos se reflejan la complejidad y la importancia de comprender y gestionar las emociones tanto en el ámbito personal como en el interpersonal. La habilidad para percibir, facilitar, comprender, regular y utilizar las emociones de manera efectiva puede influir significativamente en el bienestar emocional, las relaciones interpersonales y el éxito en diversas áreas de la vida, donde de acuerdo a ello el nivel de sus emociones pueden ser alto, medio o bajo.

Pilares de Inteligencia Emocional

Cooper y Sawaf (1998), manifiesta que los cuatro pilares de la Inteligencia Emocional son relevantes para tener mejoras en el comportamiento personal.

- Conocimiento Emocional: Implica a la comprensión profunda de las propias emociones y las de los demás, sino también la capacidad de gestionarlas de manera efectiva y utilizarlas como herramientas para el crecimiento y el éxito personal y organizacional, esta habilidad es fundamental para el liderazgo efectivo en los docentes, la colaboración en equipo y la creación de un entorno laboral que fomente el bienestar emocional y el rendimiento óptimo.
- Aptitud Emocional: Hace referencia a que no solo es tener un alto nivel de inteligencia emocional, sino de aplicar esta habilidad de manera efectiva en el contexto laboral y de liderazgo. Los líderes y profesionales con aptitud emocional son capaces de crear entornos de trabajo más saludables y productivos, donde el bienestar emocional y el rendimiento se potencian.

- **Profundidad Emocional:** Consiste en que esto va más allá del simple reconocimiento de emociones básicas; implica una exploración profunda, una integración significativa y una autenticidad genuina en la experiencia y gestión de las emociones. Esta habilidad es fundamental para el desarrollo personal, las relaciones interpersonales efectivas y el liderazgo empático y motivador en el ámbito organizacional.
- **Alquimia Emocional:** Esto implica la habilidad para transformar y manejar emociones de manera estratégica y efectiva, creando un impacto positivo tanto a nivel individual como organizacional. Es una competencia esencial para los líderes que desean mejorar el clima emocional, la productividad y el bienestar general en sus equipos y organizaciones.

Estos pilares no solo son cruciales para el desarrollo personal y profesional de los docentes, sino que también son fundamentales para crear un ambiente organizacional saludable, donde el bienestar emocional y el rendimiento se potencian mutuamente. Dominar estos pilares permite a los docentes enfrentar desafíos con resiliencia, gestionar equipos de manera efectiva y promover un clima de trabajo positivo y productivo.

Principios de la Inteligencia emocional

Pérez y Ramos (2017), se centra en cómo estas competencias emocionales impactan en la vida personal y profesional de las personas. Entender y desarrollar estas habilidades no solo mejora el bienestar emocional individual, sino que también fortalece las relaciones interpersonales, promueve un liderazgo efectivo y contribuye al éxito en diversos contextos sociales y organizacionales.

3.2.2 Habilidades directivas

Según Whetten y Cameron (2011), definen que “habilidades directivas son las evaluaciones para el desarrollo, centrándose en las aptitudes que necesitan los directores, gerentes y ejecutivos actuales y futuros”.

En primer lugar, las habilidades de gestión son esencialmente habilidades conductuales, esto no tiene nada que ver con rasgos de personalidad o tendencias de estilo. Las habilidades directivas consisten en un conjunto de actividades personales que realizan las personas y que producen resultados específicos, a

diferencia de los rasgos puramente psicológicos o de personalidad, las habilidades son observables para los demás. Las personas con diferentes estilos y personalidades usan las habilidades de diferentes maneras, pero las características centrales del uso efectivo de las habilidades son consistentes, aunque existen grandes diferencias individuales.

En segundo lugar, adquieres habilidades de gestión, es decir que el control de este comportamiento está bajo el control del individuo. A diferencia de prácticas organizacionales como el "reclutamiento selectivo" o actividades cognitivas como "superar el miedo", las habilidades pueden ser demostradas, practicadas, refinadas o limitadas conscientemente por los individuos. Aunque las habilidades pueden involucrar a otras personas y requerir trabajo cognitivo, se trata de comportamientos que las personas pueden controlar por sí mismas.

En tercer lugar, puede mejorar sus habilidades de gestión, ayuda a mejorar el rendimiento. A diferencia del coeficiente intelectual o de ciertos rasgos de personalidad o temperamentos, que permanecen relativamente constantes a lo largo de la vida, las personas pueden mejorar sus habilidades mediante la práctica y la retroalimentación. Los individuos pueden pasar de técnicas de gestión menos eficientes a técnicas de gestión más eficaces.

Cuarto, las habilidades de los directivos están interrelacionadas e interconectadas, donde es difícil demostrar una habilidad de forma independiente. Las habilidades no son simples movimientos o acciones repetidas, es la síntesis de una serie compleja de interacciones para lograr los resultados deseados, los gerentes competentes deben confiar principalmente en un conjunto de habilidades. Por ejemplo, motivar eficazmente a otros puede requerir habilidades como la comunicación colaborativa, la influencia, la delegación y el asertividad. En otras palabras, los gerentes eficaces desarrollan un conjunto de habilidades superpuestas y de apoyo mutuo que les permiten responder con flexibilidad a una variedad de situaciones.

Quinto, las habilidades de gestión son a veces contradictorias, las habilidades básicas de manejo no son refinadas ni humanas, ni se caracterizan por altas habilidades motoras u orientación. Se centran en algo más que trabajo en equipo, relaciones y negocios, si bien los gerentes más eficaces suelen poseer una

variedad de habilidades de gestión, hay algunos gerentes que no parecen encajar bien.

Según los autores Whetten y Cameron (2011). Por definición, las competencias gerenciales se refieren a las habilidades y actitudes gerenciales que los empleados necesitan preparar para administrar bien en las organizaciones de las que son responsables. No hay duda de que las cualidades y habilidades de un líder determinan su potencial a través de las estrategias, herramientas y técnicas que utiliza y el ejemplo que da a los miembros del equipo.

La formación profesional proporciona los conocimientos necesarios para comprometerse claramente, planificar con antelación, evaluar sistemática y continuamente sus actividades formativas. "Cuanto mayor sea la calidad de la educación, mayores serán las posibilidades de trabajar eficazmente." Para los líderes que saben trabajar eficazmente, estas actividades deben tomar la forma de experiencias apropiadas a cada etapa de la existencia humana. Entre amigos y, sobre todo, en comunidad (Montenegro, 2007, p. 62).

Estos autores también creen que las características más distintivas de las habilidades directivas son: en primer lugar, es un comportamiento innato o aprendido. En segundo lugar, menciona que es adaptable porque no se puede implementar sin experiencia y habilidades. Siempre se utilizan juntos, nunca solos, también utilizamos esta característica una y otra vez de manera contradictoria, pero decimos que los humanos son falibles y, por lo tanto, rechazamos la malicia. Por lo tanto, "Habilidades Gerenciales" se refiere a las habilidades y cualidades que tiene un gerente o directivo, como líder de un equipo o grupo de trabajo, para apoyar, facilitar y capacitar al equipo para realizar las actividades requeridas. Teniendo la obligación y la responsabilidad de fomentar altos niveles de desempeño en quienes trabajan con usted para lograr la educación de calidad que desea en la empresa o institución que dirige.

Importancia de las habilidades directivas

Arroyo (2020), se requieren habilidades de gestión para coordinar, dirigir y gestionar los temas clave de la organización. La persona que ocupe este puesto deberá estar altamente cualificada; por tanto, las habilidades directivas están directamente relacionadas con el liderazgo y la toma de decisiones. Se encuentra dividido en tres grupos:

- **Técnicas:** Este es un grupo de experiencia que se centra en un proceso específico, estamos hablando de cómo utilizar los recursos y herramientas que necesita para realizar el trabajo.
- **Conceptuales:** Necesitan crear mapas mentales complejos y abstractos del área para obtener una visión clara del horizonte y formular nuevos conceptos.
- **Humanas:** Esta es la habilidad más importante para un directivo, capacidad para comunicarse e interactuar con confianza y eficacia para lograr objetivos comunes.

Características de las habilidades Directivas

Codina (2001), expresa en sus investigaciones que se consideran los factores, fundamentando su inclusión:

- **La dirección o enfoque estratégico:** "Sirve principalmente como enlace entre la organización y los departamentos, respondiendo a las necesidades y oportunidades identificadas mientras considera las amenazas que pueden impedir el logro de la misión y los objetivos de la organización" (Codina, 2001).
- **Las habilidades de negociación:** Esto permite a los directivos determinar el mejor resultado, ya sea en el caso del llamado conflicto con un cliente, proveedor, institución bancaria o dentro de la organización (Codina, 2001).
- **Manejo de Conflictos:** Esto permite a los directivos transformar situaciones de conflicto en oportunidades para mejorar los procesos de trabajo y las relaciones entre diversas unidades organizativas, grupos e individuos. Asimismo, se pueden encontrar y utilizar estrategias viables para afrontar los diferentes tipos de conflictos que puedan surgir. Desde evitar sabiamente estos conflictos hasta evitar conflictos que no le hacen ningún bien a la organización (Codina, 2001).
- **Trabajo en Equipo:** Esto "permite a cada miembro del equipo tomar decisiones que tengan en cuenta una variedad de factores fundamentales para que puedan anteponer los intereses generales de la organización a sus propios intereses funcionales" (Codina, 2001).
- **El Liderazgo y Motivación:** Combina dos técnicas de gestión estrechamente relacionadas y el liderazgo efectivo; por otro lado, se expresa

a través del nivel de motivación entre los colegas para lograr las metas, supuestos y visión establecidos por el directivo. Al mismo tiempo, un aspecto importante de la motivación de los empleados es la capacidad del directivo para visualizar adecuadamente las motivaciones negativas y positivas (Codina, 2001).

- **El diagnóstico de problemas y la toma de decisiones:** Esta es una parte importante del trabajo del directivo. La buena gestión le ayuda a plantear el problema con precisión, determinar la causa raíz del problema, desarrollar soluciones alternativas, seleccionar la solución alternativa con el mayor impacto, desarrollar un plan de respuesta e identificar resultados que puedan ser monitoreados y evaluados (Codina, 2001).

Dimensiones de las Habilidades Directivas

Considerando a los autores Whetten y Cameron (2005), que refieren a “las Dimensiones de las habilidades directivas” las siguientes:

1) Habilidades de comunicación

Ros y Martínez (2012), lo definen como la capacidad que deben poseer los directivos o el personal que asume un cargo como los docentes para transmitir de manera clara y contundente su mensaje, ya que ellos son la voz de la empresa o institución y por eso necesitan dominar el arte de hablar en público ante diversos escenarios y auditorios adaptando su mensaje a las necesidades y contextos de sus interlocutores. Plantean en el libro de las habilidades directivas que todo gerente, directivo o docente debe destacarse por sus habilidades de comunicación en su contexto educativo, el saber atender y canalizar las quejas y reclamaciones de sus alumnos, así como dirigir eficazmente a los equipos de trabajo y el arte de entrevistar y hablar en público. Dentro del arte de saber hablar es necesario aprender a escuchar y es aquí donde muchos docentes pecan de sabelotodo creando fuertes barreras comunicativas entre sus estudiantes.

2) Habilidades de grupo

Según Domingo (2008). Se define como un conjunto de actividades a realizar, tales como la delegación, formación y trabajo de equipos, así como la dirección hacia el cambio positivo dentro de la organización o la esfera educativa.

Las personas pueden trabajar en equipos de dos formas: como grupo o como equipo. En el primer caso, se pidió a los estudiantes que aportaran logros

personales que tuvieran poco impacto en el aula. En el segundo caso, los estudiantes comparten colaborativamente el compromiso y la responsabilidad por el éxito colectivo de la clase. Los docentes con capacidad de liderazgo deben ser capaces de crear equipos de trabajo y delegar tareas en función de la preparación previa de los estudiantes para alcanzar los objetivos marcados (Domingo, 2008).

3) Habilidades interpersonales

Estas incluyen las funciones de liderar, orientar, comunicar y ganar poder e influencia, motivar a los demás y gestionar los conflictos inherentes a todo grupo humano. En este conjunto de rasgos se incluye la capacidad de desarrollar la comunicación, destacando el impacto de la capacidad de un líder para inspirar a otros dentro de la organización y sus logros en el crecimiento. Eso merece respeto por su historia de productividad y logros. En este nivel, los líderes (en este caso los profesores) hacen saber a los demás a través del ejemplo lo que quieren lograr. Las habilidades interpersonales son la llave mágica que los líderes usan para ganarse a los miembros antes de pedirles que hagan algo. En este entorno y atmósfera apasionantes, los estudiantes querrán dedicarse de todo corazón a algo más que a sus profesores y su trabajo (Combs y Slaby, 1997).

Según Combs y Slaby (1997), estas habilidades permiten interacciones efectivas y saludables con colegas y subordinados en situaciones sociales específicas, estableciendo así un clima cultural y organizacional apropiado que fomenta las mejores prácticas para lograr objetivos.

4) Habilidades personales

Considera la capacidad de un individuo para realizar una tarea específica, las habilidades personales incluyen una variedad de elementos como el desarrollo de la autoconciencia. La autoconciencia es la primera habilidad de la inteligencia cerebral que permite a una persona reconocer sus sentimientos, abordar el estrés personal y profesional en situaciones problemáticas que provocan dolor y lesiones que afectan el trabajo.

Para Villar (2019), estas habilidades hacen referencia a la capacidad de todo líder o directivo de trabajar con un conjunto de personas sin perder esa sensibilidad humana del buen trato, la comprensión y la predisposición para atender las necesidades de sus colaboradores.

3.3 Bases conceptuales

- **Dirección:** Es el acto y resultado del liderazgo (mover algo a un tiempo o lugar específico, dirigir, operar, administrar, establecer reglas, aconsejar, dirigir). El término se deriva del latín *directio* (Codina, 2001).
- **Emociones:** En términos lingüísticos, la emoción se refiere a la motivación para la acción. En psicología, la emoción se define como un sentimiento o percepción de una asociación de elementos, reales o imaginarios. Las emociones son respuestas psicofisiológicas que muestran cómo un individuo procesa las percepciones de objetos, personas, lugares, eventos o recuerdos importantes (González et al., 2010).
- **Habilidad:** Es la capacidad o destreza para llevar a cabo ciertas tareas, acciones o funciones de manera efectiva y competente. Implica poseer conocimientos técnicos, experiencia práctica y el talento necesario para realizar actividades específicas con éxito.
- **Habilidades directivas:** Son aquellas capacidades que permiten a una persona dirigir, guiar y motivar a otros individuos y equipos para alcanzar metas y objetivos organizacionales (Arroyo, 2020),
- **Inteligencia emocional:** Es la capacidad de una persona para reconocer, entender y gestionar sus propias emociones, así como las emociones de los demás permitiendo de esa manera a ser una persona que puede dar soluciones ante las adversidades (Montenegro, 2007).
- **Competitividad:** La competitividad implica no solo la capacidad de una persona para mantenerse en igualdad de condiciones frente a los demás, sino también para prosperar y crecer frente a la competencia, aprovechando sus fortalezas y mejorando continuamente sus debilidades (Pérez y Ramos, 2017).

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

El estudio fue desarrollado en las diferentes Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco.

4.2 Tipo y nivel de investigación

4.2.1 Tipo

Según Murillo (2008), la presente investigación es de tipo básica, resuelve problemas reales y además se basa en investigación básica. Proporciona los conocimientos teóricos necesarios para resolver problemas y mejorar la calidad de vida.

4.2.2 Nivel

Según Hernández et al. (2014), el alcance o nivel de la presente investigación es Descriptivo-Correlacional, porque indica que existe una relación positiva entre las dos variables de estudio.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

Para Hernández et al. (2014), una población es una colección de todas las instancias que satisfacen un conjunto determinado de especificaciones. Los grupos deben organizarse según sus características de contenido, ubicación y tiempo.

Tabla 1

Población de las instituciones educativas estatales del nivel inicial del Distrito de Pillco Marca.

NOMBRE I.E	N° DE DOCENTES
007 NUEVO AMANECER	01
180	02
231 MI PEQUEÑO MUNDO	05
247	05
32271	04
33421	04
403	03
444	4
539	02
570	01
687	04
688	02

689	01
690	03
692	04
JUAN VELASCO ALVARADO	02
MARIO VARGAS LLOSA	03
NICEFORO HUANCA UTRILLA	02
TOTAL	52

Fuente: Ministerio de educación. Pillco Marca-Huánuco 2023.

La población estaba conformada por toda la plana docente de las 18 instituciones educativas, siendo un total de 52 entre docentes y directores.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

Para la presente investigación se hizo uso del muestreo probabilístico por conveniencia.

El muestreo no probabilístico por conveniencia, es un método de muestreo en el que el investigador establece una muestra basándose en varios criterios y selecciona aleatoriamente a miembros de la población. Todos los participantes tienen la misma oportunidad de formar parte de la muestra con este parámetro de selección (Hernández et al., 2014).

Tabla 2

Muestra de las instituciones educativas estatales del nivel inicial del Distrito de Pillco Marca.

NOMBRE I.E	N° DE DOCENTES
180	01
231 MI PEQUEÑO MUNDO	04
247	04
32271	03
33421	03
403	02
444	03
539	01
687	03
688	01
690	02
692	03
JUAN VELASCO ALVARADO	01
MARIO VARGAS LLOSA	02
NICEFORO HUANCA UTRILLA	01
TOTAL	34

Fuente: Ministerio de educación. Pillco Marca-Huánuco 2023.

La muestra estaba conformada por 34 docentes de las 18 instituciones educativas del Distrito de Pillco Marca – Huánuco.

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

a) **Inclusión:**

- Todos los docentes del nivel inicial de las Instituciones Educativas estatales, pertenecientes al Distrito de Pillco Marca, Huánuco.

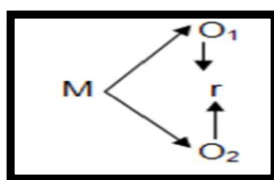
b) **Exclusión:**

- Todos los directores del nivel inicial de las Instituciones Educativas estatales y particulares del Distrito de Pillco Marca, Huánuco.
- Todos los padres de familia y estudiantes, ya que estos no brindarían información relevante para la investigación.

4.4 Diseño de investigación

Según Hernández et al. (2014), la presente investigación tuvo el diseño No experimental de corte transversal, basta describir el comportamiento de la variable en estudio en un momento determinado, también explica el hecho de que el estudio intente medir el grado de correlación entre dos variables. No es de naturaleza empírica, ya que no trata con resultados transversales variables donde los resultados se recopilan y se recopilan durante un período de tiempo.

Donde:



O₁= Inteligencia emocional

O₂ = Habilidades directivas

M= Muestra

r = La relación entre las variables

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

Encuesta: Según Hernández et al. (2006), es de una tecnología informática básica basada en un cuestionario objetivo, coherente y detallado que garantiza información sobre una muestra de personas representadas por un grupo mayor.

4.5.2 Instrumentos

Cuestionario: Según Hernández et al. (2006), esta es la técnica de recolección de datos más utilizada en investigación y permite el acceso a un mayor número de participantes. Esto facilita el análisis de las preguntas planteadas por el enfoque basado en problemas, así como de las ideas y creencias específicas del investigador. Este cuestionario estaba determinado por una serie de preguntas aplicadas a la muestra con la finalidad de determinar de qué manera la inteligencia emocional incide en las habilidades directivas de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco, 2023.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Para determinar la validez y consistencia de los instrumentos fue optado por la técnica de juicio de expertos, tomando a 5 expertos, lo cual lo revisaron de manera minuciosa y dieron sus puntos de vista con los siguientes resultados:

- Mg. Liz Justiniano Concepción: Aplicable.
- Mg. Jeny Nancy Domínguez Jaimes: Aplicable.
- Mg. Diana Garay Toledo: Aplicable.
- Mg. Maritza Iglesias Goñi: Aplicable.
- Mg. Maglorio Ortiz Rojas: Aplicable.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Para garantizar la confiabilidad del instrumento para la recolección de información deseada, se utilizaron los datos de una muestra de 15 profesores de la I.E. Inicial N° 001 “Dr. Carlos Showing Ferrari” del distrito de Huánuco, donde se estimó el nivel de confiabilidad del instrumento de medición por el coeficiente del Alfa de Cronbach, y determinando la puntuación de 0.796 de los 31 ítems. Por lo tanto, se evidencia que el instrumento posee un excelente nivel de confiabilidad.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Una vez obtenido la autorización por parte de los directores de las diferentes I.E. del distrito de Pillcomarca, la confiabilidad del instrumento y la validez por los jueces

expertos se procedió a aplicar el instrumento a la muestra seleccionada. Los datos recolectados se procesaron para así obtener los resultados descriptivos e inferenciales para luego ser interpretados.

Los datos que se han recolectado por medio del instrumento del cuestionario, fueron organizados por el software Excel, que luego fueron procesados en el programa estadístico del SPSS V.25, donde a través de ello se realizaron las tablas y figuras, después se procedió a realizar sus análisis e interpretación respectiva en el Microsoft Word de esa manera se plasmaron las conclusiones y recomendaciones más relevantes de acuerdo a los resultados que se han encontrado.

4.7 Aspectos éticos

La presente investigación se llevó a cabo con estricto cumplimiento de los principios éticos establecidos en la investigación científica. Se garantizo la confidencialidad y privacidad de la información proporcionada por los participantes, asegurando que los datos recolectados se utilicen únicamente con fines investigativos y no se divulguen de manera que puedan identificar a los individuos.

Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, tanto docentes como padres de familia, antes de su participación en el estudio, informándoles sobre el propósito y procedimiento de la investigación, así como sus derechos y la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin consecuencias adversas.

Se solicito un consentimiento informado adicional para la realización de la investigación en las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca. Este consentimiento informado incluyo detalles sobre el objetivo de la investigación, los procedimientos a seguir y los derechos de los participantes en términos de confidencialidad y anonimato. Los directivos de la institución educativa fueron informados sobre la investigación y se les solicito su autorización para llevar a cabo el estudio en sus instalaciones. Se respeto la autonomía y dignidad de los participantes, evitando cualquier forma de coerción o manipulación en su participación.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Tabla 3

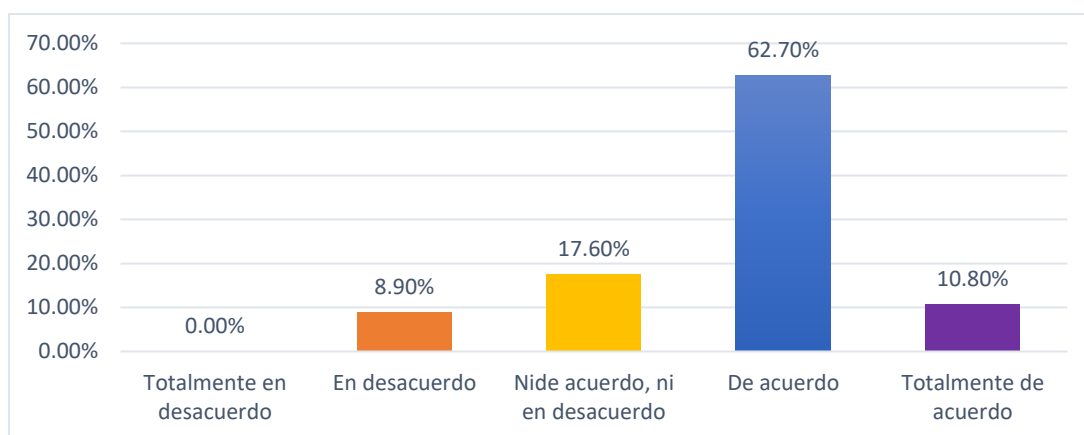
Dimensión del Conocimiento de las propias emociones

Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿El director demuestra capacidad para reconocer y nombrar sus propias emociones?	0	0	2	5.9	8	23.5	22	64.7	2	5.9
¿El director es capaz de analizar las causas y los efectos de sus emociones?	0	0	2	5.9	7	20.6	25	73.5	0	0
¿El director reflexiona sobre cómo los factores emocionales pueden influir en el ambiente de trabajo y el rendimiento de los docentes?	0	0	5	14.7	3	8.8	17	50	9	26.5
TOTAL	0	0	9	8.9	18	17.6	64	62.7	11	10.8

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 1

Dimensión del Conocimiento de las propias emociones



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 3

Interpretación

Según las preguntas planteadas de la dimensión, los encuestados respondieron lo siguiente: el 10.8% respondió totalmente de acuerdo, el 62.7% de acuerdo, el 17.6% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 8.9% en desacuerdo. Concluyendo que el 62.7% de los

encuestados indican estar de acuerdo que los directores si tienen conocimiento de las emociones de los docentes, gracias a estos resultados habrá una mejora, pues ya tendrán el conocimiento de las emociones, de esta manera puedan influir y actúen para el mejoramiento del rendimiento de los docentes.

Tabla 4

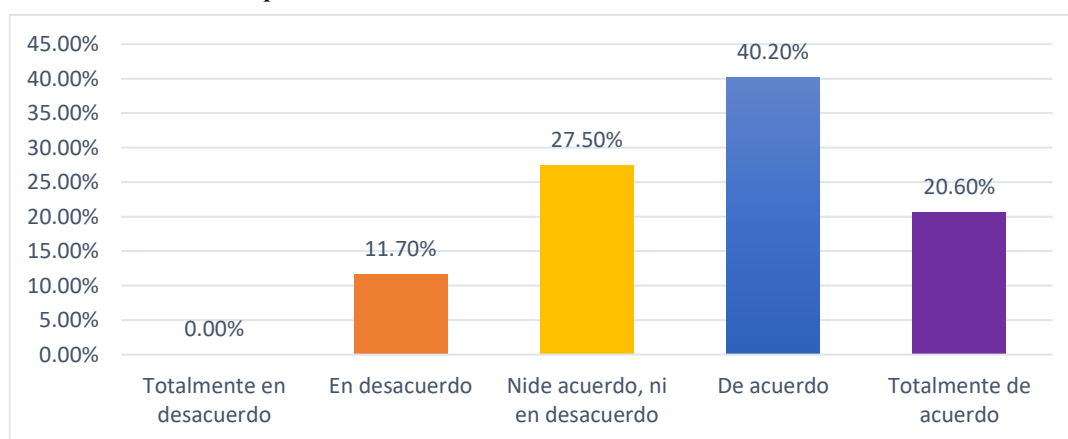
Dimensión de la Capacidad de controlar las emociones

Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿El director es consciente de cómo sus reacciones físicas afectan su desempeño como líder educativo?	0	0	8	23.5	6	17.6	14	41.2	6	17.6
¿El director evita reacciones emocionales excesivas o descontroladas en el entorno escolar?	0	0	2	5.9	10	29.4	13	38.2	9	26.5
¿El director busca alternativas saludables para controlar y regular sus emociones, como la práctica de técnicas de relajación o el establecimiento de límites personales?	0	0	2	5.9	12	35.3	14	41.2	6	17.6
TOTAL	0	0	12	11.7	28	27.5	41	40.2	21	20.6

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 2

Dimensión de la Capacidad de controlar las emociones



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 4

Interpretación

Según las preguntas planteadas de la dimensión, los encuestados respondieron lo siguiente: el 20.6% respondió totalmente de acuerdo, el 40.2% de acuerdo, el 27.5% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 11.7% en desacuerdo. Concluyendo que el 40.2% de los encuestados indican estar de acuerdo que los directores son capaces de controlar las situaciones que se pueda suscitar dentro de la institución de esta manera, poder controlar las emociones de los docentes para que no refleje un mal desempeño académico de enseñanza.

Tabla 5

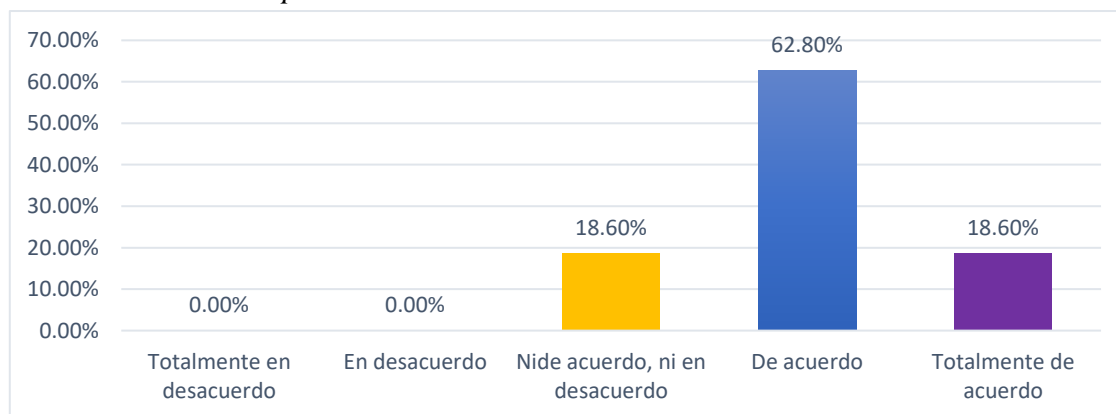
Dimensión de la Capacidad de motivarse uno mismo

Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿El director se esfuerza por mantener una actitud positiva frente a los desafíos y obstáculos?	0	0	0	0	5	14.7	21	61.8	8	23.5
¿El director promueve un ambiente de trabajo estimulante y motivador para los docentes?	0	0	0	0	10	29.4	16	47.1	8	23.5
¿El director fomenta la creatividad y la búsqueda de nuevas ideas entre los docentes?	0	0	0	0	4	11.8	27	79.4	3	8.8
TOTAL	0	0	0	0	19	18.6	64	62.8	19	18.6

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 3

Dimensión de la Capacidad de motivarse uno mismo



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 5

Interpretación

Según las preguntas planteadas de la dimensión, los encuestados respondieron lo siguiente: el 18.6% respondió totalmente de acuerdo, el 62.8% de acuerdo y el 18.6% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Concluyendo que el 62.8% de los encuestados indican estar de acuerdo que los directores tienen la capacidad de poder motivar a los docentes, para que así, puedan brindar un resultado positivo en cuanto a la enseñanza que puedan impartir a los alumnos.

Tabla 6

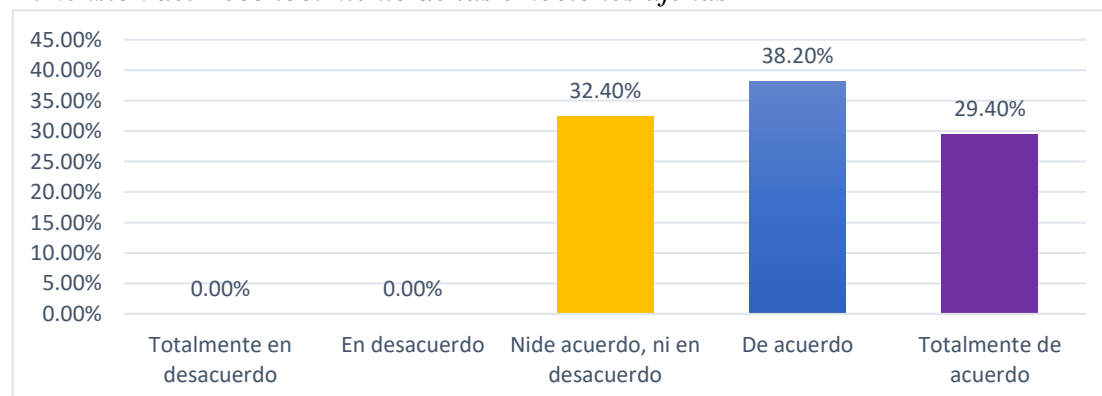
Dimensión del Reconocimiento de las emociones ajenas

Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿El director reconoce las señales emocionales expresadas a través de gestos, expresiones faciales y posturas corporales?	0	0	0	0	10	29.4	15	44.1	9	26.5
¿El director muestra interés genuino al escuchar a los docentes y demás miembros del equipo escolar?	0	0	0	0	13	38.2	9	26.5	12	35.3
¿El director muestra compasión y comprensión hacia las emociones de los docentes?	0	0	0	0	10	29.4	15	44.1	9	26.5
TOTAL	0	0	0	0	33	32.4	39	38.2	30	29.4

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 4

Dimensión del Reconocimiento de las emociones ajenas



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 6

Interpretación

Según las preguntas planteadas de la dimensión, los encuestados respondieron lo siguiente: el 29.4% respondió totalmente de acuerdo, el 38.2% de acuerdo y el 32.4% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Concluyendo que el 38.2% de los encuestados indican estar de acuerdo que los directores tienen la capacidad de reconocer las emociones de los docentes, de esta manera puede entenderlos y actuar de la manera correcta, validando sus emociones.

Tabla 7

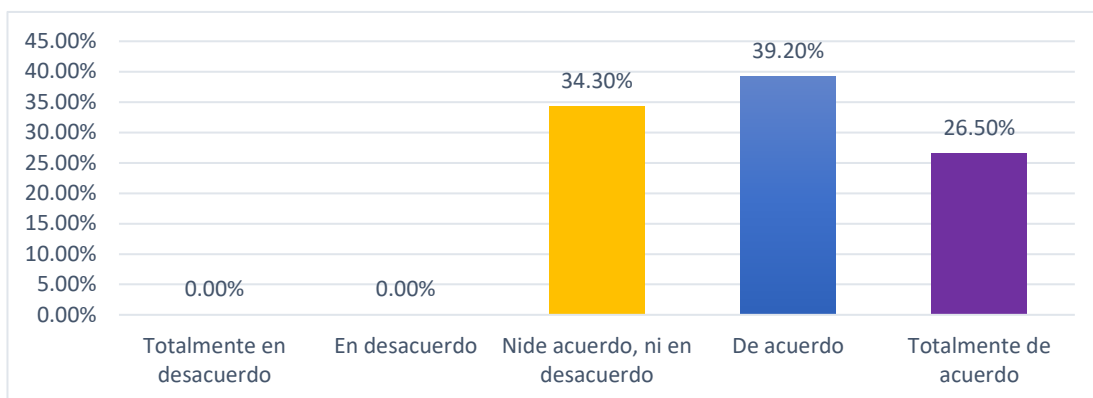
Dimensión del Control de las relaciones

Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿El director promueve la comunicación efectiva y constructiva entre todos los miembros de la comunidad educativa?	0	0	0	0	10	29.4	13	38.2	11	32.4
¿El director incentiva la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes?	0	0	0	0	10	29.4	16	47.1	8	23.5
¿El director muestra habilidades de liderazgo que inspiran a los docentes a alcanzar su máximo potencial?	0	0	0	0	15	44.1	11	32.4	8	23.5
TOTAL	0	0	0	0	35	34.3	40	39.2	27	26.5

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 5

Dimensión del Control de las relaciones



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 7

Interpretación

Según las preguntas planteadas de la dimensión, los encuestados respondieron lo siguiente: el 26.5% respondió totalmente de acuerdo, el 39.2% de acuerdo y el 34.3% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Concluyendo que el 39.2% de los encuestados indican estar de acuerdo que los directores controlan las relaciones comunicativas y son las personas que inspiran aún mejor potencial educativo hacia los docentes, buscando tener un control de las relaciones positivas dentro de la Institución.

Tabla 8

Dimensión de Habilidades de comunicación

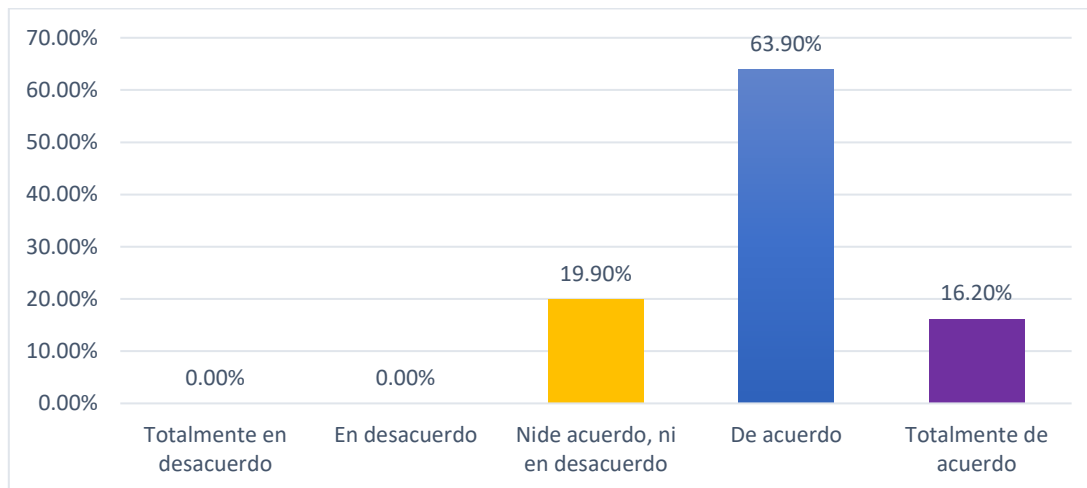
Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿El director se comunica de manera clara, directa y respetuosa con los docentes?	0	0	0	0	10	29.4	18	52.9	6	17.6
¿El director establece y mantiene relaciones de comunicación positivas con los docentes?	0	0	0	0	8	23.5	21	61.8	5	14.7
¿El director presta atención y muestra interés genuino en las preocupaciones y sugerencias de los docentes?	0	0	0	0	7	20.6	21	61.8	6	17.6
¿El director organiza y dirige reuniones de trabajo de manera efectiva y productiva?	0	0	0	0	2	5.9	27	79.4	5	14.7

TOTAL	0	0	0	0	27	19.9	87	63.9	22	16.2
--------------	---	---	---	---	----	------	----	------	----	------

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 6

Dimensión de Habilidades de comunicación



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 8

Interpretación

Según las preguntas planteadas de la dimensión, los encuestados respondieron lo siguiente: el 16.2% respondió totalmente de acuerdo, el 63.9% de acuerdo y el 19.9% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Concluyendo que el 63.9% de los encuestados indican estar de acuerdo que los directores poseen habilidades de comunicación para así poder dar un mensaje claro, de igual manera analiza las sugerencias de los docentes para direccionarlos de manera positiva y efectiva hacia un mejor desarrollo educativo.

Tabla 9

Dimensión de Habilidades de grupo

Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿El director asigna tareas y responsabilidades de manera equitativa y adecuada entre los docentes?	0	0	0	0	10	29.4	15	44.1	9	26.5
¿El director valora y considera diferentes perspectivas y enfoques en la toma de decisiones?	0	0	0	0	11	32.4	14	41.2	9	26.5
¿El director desarrolla planes estratégicos claros y realistas para la mejora de la escuela?	0	0	0	0	2	5.9	24	70.6	8	23.5
¿El director propone soluciones prácticas y	0	0	0	0	5	14.7	21	61.8	8	23.5

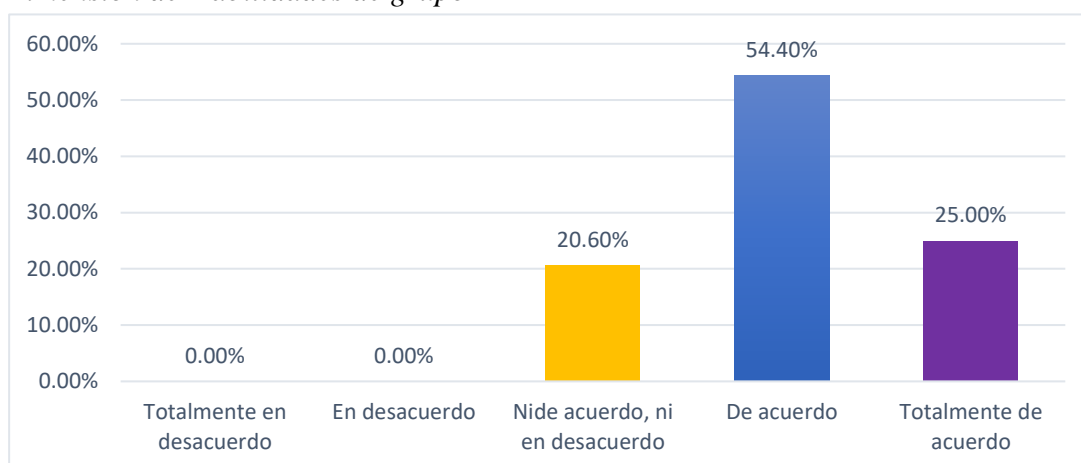
factibles para los desafíos y problemas que surgen en la escuela?

TOTAL	0	0	0	0	28	20.6	74	54.4	34	25
--------------	---	---	---	---	----	------	----	------	----	----

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 7

Dimensión de Habilidades de grupo



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 9

Interpretación

Según las preguntas planteadas de la dimensión, los encuestados respondieron lo siguiente: el 25% respondió totalmente de acuerdo, el 54.4% de acuerdo y el 20.6% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Concluyendo que el 54.4% de los encuestados indican estar de acuerdo que los directores poseen la habilidad de grupo, ya que dirige tareas de manera equitativas, considerando y respetando las sugerencias, así mismo desarrollando estrategias claves para los desafíos y soluciones hacia problemas que se van presentando dentro de la Institución.

Tabla 10

Dimensión de Habilidades interpersonales

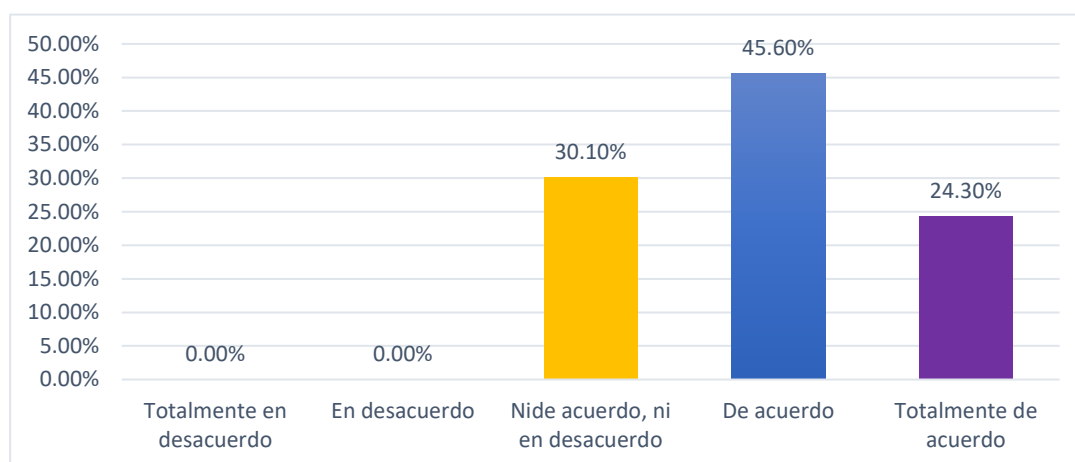
Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿El director fomenta la participación activa y la toma de decisiones conjunta con los docentes?	0	0	2	5.9	5	14.7	21	61.8	6	17.6
¿El director muestra una actitud positiva y	0	0	0	0	16	47.1	7	20.6	11	32.4

¿El director establece objetivos claros y realistas para las actividades escolares?	0	0	0	0	2	5.9	24	70.6	8	23.5
¿El director demuestra habilidades para manejar el estrés y mantener la calma en situaciones desafiantes?	0	0	0	0	7	20.6	18	52.9	9	26.5
¿El director está dispuesto a recibir retroalimentación y utilizarla para su crecimiento personal?	0	0	0	0	16	47.1	10	29.4	8	23.5
¿El director aborda y resuelve los conflictos de manera justa y equitativa?	0	0	0	0	16	47.1	10	29.4	8	23.5
TOTAL	0	0	0	0	41	30.1	62	45.6	33	24.3

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 9

Dimensión de Habilidades personales



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 11

Interpretación

Según las preguntas planteadas de la dimensión, los encuestados respondieron lo siguiente: el 24.3% respondió totalmente de acuerdo, el 45.6% de acuerdo y el 30.1% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Concluyendo que el 45.6% de los encuestados indican estar de acuerdo que los directores tienen habilidades personales, estableciendo objetivos claros, manejando el estrés de manera adecuada y resolviendo conflictos de manera justa, de la mano con los docentes, para que de esta manera puedan brindar una mejor enseñanza a los alumnos de la institución.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Tabla 12

Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Inteligencia emocional	,458	34	,100
Habilidades directivas	,652	34	,071
Habilidades de comunicación	,357	34	,108
Habilidades interpersonales	,264	34	,097
Habilidades personales	,596	34	,074

Interpretación

Según el número de la muestra que es un número menor (34) se está aplicando la prueba de normalidad. Por esta razón, se ha optado por utilizar la prueba de Shapiro - Wilk, para poder determinar el tipo de correlación que se va a aplicar. Demostrando a las variables y dimensiones una significancia mayor que a P valor (0.05), afirmando un resultado no paramétrico; por lo tanto, se está aplicando la correlación de Rho de Spearman.

- **Hipótesis general**

La inteligencia emocional incide significativamente en las habilidades directivas de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.

Tabla 13

Correlación de la hipótesis general

		Inteligencia emocional	Habilidades directivas
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	34
	Habilidades directivas	Coefficiente de correlación	,846**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	34

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

Al respecto de la hipótesis general indica que la inteligencia emocional incide significativamente en las habilidades directivas de las Instituciones Educativas del

Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023. Dicho resultado se refleja en la tabla 13, donde evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0.846, que señala una correlación positiva. Por lo tanto, afirma que la inteligencia emocional sí incide en las habilidades directivas.

- **Hipótesis específica N° 1**

La inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades de comunicación de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.

Tabla 14

Correlación de la hipótesis específica N° 1

			Inteligencia emocional	Habilidades de comunicación
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,831**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Habilidades de comunicación	Coeficiente de correlación	,831**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

Al respecto de la hipótesis específica N° 1 indica que la inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades de comunicación de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023. Dicho resultado se refleja en la tabla 14, donde evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0.831, que señala una correlación positiva. Por lo tanto, afirma que la inteligencia emocional sí incide en las habilidades de la comunicación.

- **Hipótesis específica N° 2**

La inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades de grupo de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.

Tabla 15*Correlación de la hipótesis específica N° 2*

			Inteligencia emocional	Habilidades de grupo
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Habilidades de grupo	Coefficiente de correlación	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

Al respecto de la hipótesis específica N° 2 indica que la inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades de grupo de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023. Dicho resultado se refleja en la tabla 15, donde evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0.827, que señala una correlación positiva. Por lo tanto, afirma que la inteligencia emocional sí incide en las habilidades del grupo.

- **Hipótesis específica N° 3**

La inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades interpersonales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.

Tabla 16*Correlación de la hipótesis específica N° 3*

			Inteligencia emocional	Habilidades interpersonales
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Habilidades interpersonales	Coefficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

Al respecto de la hipótesis específica N° 3 indica que la inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades interpersonales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023. Dicho resultado se refleja en la tabla 16, donde evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0.842, que señala una correlación positiva. Por lo tanto, afirma que la inteligencia emocional sí incide en las habilidades interpersonales.

- **Hipótesis específica N° 4**

La inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades personales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.

Tabla 17

Correlación de la hipótesis específica N° 4

			Inteligencia emocional	Habilidades personales
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Habilidades personales	Coefficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

Al respecto de la hipótesis específica N° 4 indica que la inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades personales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023. Dicho resultado se refleja en la tabla 17, donde evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0.825, que señala una correlación positiva. Por lo tanto, afirma que la inteligencia emocional sí incide en las habilidades personales.

5.3 Discusión de resultados

1. Al respecto a la Hipótesis General: La inteligencia emocional incide significativamente en las habilidades directivas de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023, según el resultado de la correlación de Rho de Spearman (0.846) demuestra una correlación positiva. Lo cual esto podemos contrastar con la investigación que ha realizado Avilés (2019), donde en su investigación llega a la conclusión de que la carencia o falta de desarrollo de las competencias personales, como el autoconocimiento, la autorregulación y la automotivación; y sociales como la empatía y las habilidades sociales de la inteligencia emocional, favorece la presencia de actos de acoso escolar en dicha institución educativa, por tanto, en la medida que se favorezca el desarrollo de estas competencias emocionales, se atenderá dicha problemática. De acuerdo a ello podemos decir que mediante la buena inteligencia emocional de los docentes podrán tener buenas habilidades ya que mediante ello podrán realizar distintas gestiones para los centros educativos.

2. Al respecto a la Hipótesis Específica 1: La inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades de comunicación de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023, según el resultado de la correlación de Rho de Spearman (0.831) demuestra una correlación positiva. Estos resultados que se han encontrado, podemos contrastar con la investigación que ha desarrollado Condor (2018), donde llega a la conclusión de que a mayor nivel de habilidades grupales, mayor nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas, entonces podemos decir que si la inteligencia emocional de los docentes es buena también sus habilidades de comunicación con los demás y los alumnos serán bueno, ya que esto es importante para un adecuado desarrollo de las actividades en los centros educativos.

3. Al respecto a la Hipótesis Específica 2: La inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades de grupo de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023, según el resultado de la correlación de Rho de Spearman (0.827) demuestra una correlación positiva, estos resultados que se han encontrado podemos contrastar con la investigación que ha desarrollado Cornelio (2020), donde llega a la conclusión de que las habilidades directivas si se relacionan con la gestión administrativa. Mediante estas afirmaciones

podemos decir que, si los docentes tienen un manejo adecuado de las inteligencias emocionales podrán tener la habilidad de poder interactuar en grupo que lo conforman dentro de los centros educativos, ya que esto es importante para los centros educativos en los que los docentes trabajen de manera articulado lo cual esto ayudará a que pueden brindar una enseñanza óptimo a los estudiantes.

4. Al respecto a la Hipótesis Específica 3: La inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades interpersonales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023, según el resultado de la correlación de Rho de Spearman (0.842) demuestra una correlación positiva. A través de ello podemos contrastar estos resultados con la investigación desarrollada por Arratea (2019), donde llega a la conclusión de que existe una influencia significativa del programa SER SOCIAL en el desarrollo de la inteligencia emocional en docentes de los CETPROS del distrito de Huánuco, mediante estas afirmaciones podemos decir que, si es que los docentes tengan una inteligencia emocional positivo podrán desarrollar sus habilidades interpersonales de la mejor manera y lo cual esto ayudará a que los docentes tengan mejor desempeño y rendimiento en poder brindar una educación adecuado a los estudiantes de los distintos centros educativos.

5. Al respecto a la Hipótesis Específica 4: La inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades personales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023, según el resultado de la correlación de Rho de Spearman (0.825) demuestra una correlación positiva. A través de ello podemos contrastar estos resultados con la investigación desarrollada por Cisneros (2020), concluye que sí existe una diferencia significativa después de la aplicación del programa $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula(H_0), por lo tanto podemos concluir que el programa de habilidades de procesamiento emocional influye significativamente en el incremento de la inteligencia emocional de los estudiantes de tercer grado de secundaria de la institución educativa José Quiñones. La Molina, 2019.

5.4 Aporte científico de la investigación

El desarrollo de esta investigación es de mucha importancia ya que permite entender sobre que la inteligencia emocional de los docentes y eso como incide en

las habilidades directivas que tienen en los diferentes centros educativos, entonces mediante un buen manejo de las emociones pueden desarrollar muchas habilidades lo cual esto es fundamental para los docentes, ya que a través de ello podrán tomar decisiones de la mejor manera lo cual esto sea de beneficio para los alumnos ya que la preocupación de ellos es brindar una enseñanza de calidad y que los estudiantes tengan también aprendizaje adecuado. Por otra parte, también es de mucha importancia que sepan los centros educativos de otros lugares en que los docentes deben desarrollar o manejar sus emociones y así podrán tener mejores habilidades

CONCLUSIONES

- A través de los resultados se evidencia que la inteligencia emocional incide significativamente en las habilidades directivas de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023. Dicho resultado se refleja en la tabla 13, donde evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0.846, este resultado indica que la relación se da de manera positiva, ya que mediante una buena inteligencia emocional podrá desarrollar y mejorar las habilidades directivas en los docentes de los diferentes centros educativos. También se demuestra en la tabla 3 con el 62.7% de los encuestados indican estar de acuerdo que los directores si tienen conocimiento de las emociones de los docentes, gracias a estos resultados habrá una mejora, pues ya tendrán el conocimiento de las emociones, de esta manera puedan influir y actúen para el mejoramiento del rendimiento de los docentes.
- Se concluye que la inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades de comunicación de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023. Dicho resultado se refleja en la tabla 14, donde evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0.831, lo cual indica esta relación de forma positiva, ya que mediante una buena inteligencia emocional los docentes tienen las habilidades de comunicación de manera adecuada, esto es importante para que los centros educativos tengan un desarrollo adecuado. Como también se ve reflejado con el resultado de la tabla 8 con el 63.9% de los encuestados indican estar de acuerdo que los directores poseen habilidades de comunicación para así poder dar un mensaje claro, de igual manera analiza las sugerencias de los docentes para direccionarlos de manera positiva y efectiva hacia un mejor desarrollo educativo.
- Se concluye que, la inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades de grupo de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023. Dicho resultado se refleja en la tabla 15, donde evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0.827, lo cual indica que esta relación se da de forma positiva, entonces los docentes de las instituciones educativas manejan adecuadamente su inteligencia emocional y a través de ello tiene un adecuado desarrollo de sus habilidades en grupo y esto ayuda a que en las instituciones pueden desarrollarse de la mejor manera. A este resultado también aporta de manera positiva en la tabla 9 con el 54.4% de los encuestados indican estar de acuerdo que los directores poseen la habilidad de grupo, ya que dirige tareas de manera equitativas,

considerando y respetando las sugerencias, así mismo desarrollando estrategias claves para los desafíos y soluciones hacia problemas que se van presentando dentro de la Institución.

- Se concluye que, la inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades interpersonales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023. Dicho resultado se refleja en la tabla 16, donde evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0.842, lo cual indica que esta relación se da de forma positiva, entonces se dice que mediante un buen manejo de la inteligencia emocional de los docentes ellos podrán tener un adecuado desarrollo de sus habilidades interpersonales, lo cual esto es importante para su desarrollo personal y profesionales de cada uno de ellos y a través de ello será importante para las instituciones educativas. También respalda este resultado por medio de la tabla 10 con el 47.8% de los encuestados indican estar de acuerdo que los directores tienen habilidades interpersonales, fomentando participación de los docentes, mostrando actitud positiva y entusiasta para sus desarrollos profesionales.
- Se concluye que, la inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades personales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023. Dicho resultado se refleja en la tabla 17, donde evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0.825, lo cual indica que esta relación se da de forma positiva, entonces se dice que mediante un buen manejo de la inteligencia emocional de los docentes desarrollarán una adecuada habilidad personal, lo cual esto es importante para su desarrollo personal que va a estar reflejado en su desarrollo de enseñanza. Donde también se determina en la tabla 11 con el 45.6% de los encuestados indican estar de acuerdo que los directores tienen habilidades personales, estableciendo objetivos claros, manejando el estrés de manera adecuada y resolviendo conflictos de manera justa, de la mano con los docentes, para que de esta manera puedan brindar una mejor enseñanza a los alumnos de la institución.

SUGERENCIAS

- Se sugiere a los docentes de los diferentes centros educativos de la provincia de Huánuco, participar en capacitaciones sobre el manejo o mejora de las inteligencias emocionales, con la finalidad de mejorar en dar iniciativas a través de las nuevas habilidades encontradas en las diferentes actividades que realizan como parte de los directivos de los centros educativos ya que a través de ello pueden realizar diferentes planes a beneficio de los centros las instituciones educativas.
- Se sugiere a los directores de los diferentes centros educativos promover diferentes actividades a través de otras instituciones públicas o privadas con la finalidad de realizar talleres o ponencias sobre mejorar las habilidades de la comunicación, lo cual mediante ello pueden participar todos los docentes y así mejorará en su comunicación tanto con los docentes o estudiantes mediante ello podrá desarrollar sus actividades de la mejor manera, en las tomas de decisiones que se realicen debe haber una comunicación de manera asertiva y eficaz.
- Se sugiere a los directores de los diferentes centros educativos promover talleres de capacitación sobre cómo manejar sus habilidades que tiene y estos que apliquen en grupo de trabajo que realizan con sus demás compañeros, ya que esto es importante para las tomas de decisiones de los directos ya que estas decisiones son para que se desarrollen las actividades escolares de la mejor manera donde se realiza las planificaciones de manera estratégica con la finalidad que sea eficiente y que tengan la capacidad de trabajar todos en equipo viendo en cumplir con el objetivo.
- Se sugiere a los docentes de los diferentes centros educativos, capacitarse en manejo de las habilidades interpersonales, esto con la finalidad de que en sus centros de trabajo de las instituciones educativas realicen las planificaciones de las actividades de la mejor manera y mediante ello también manejar el estrés que pueden tener durante su desarrollo de clases y así los docentes estarán en la capacidad de dar solución ante algún conflicto que puede suceder.

REFERENCIAS

- Aguado, J. (2016). *Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas* [Tesis de posgrado, Universidad del Centro del Perú]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4233/Aguado%20Vera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguilar, L. (2015). *La inteligencia emocional: un camino al éxito laboral en la alta gerencia* [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13786/LAURA%20AGUILAR-TRABAJO%20DE%20GRADO-UMNG.pdf;jsessionid=C85D4FF110A91AE12ACEFE6A4BDA477A?sequence=2>
- Alzina, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de investigación educativa*, 21(1), 7-43. <https://revistas.um.es/rie/article/view/99071>
- Arratea, F. (2019). *Aplicación del programa ser social para desarrollar la inteligencia emocional en docentes de los CETPROS, del Distrito de Huánuco, periodo 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5933/PPE00242A77.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arroyo, M. (2020). *Las habilidades directivas y su relación con la gestión de la empresa Distribuciones Colibrí SRL 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2108/T037_70251422_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderón, B. (2021). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de primaria* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25630/T-1305.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cisneros, A. (2020). *Programa de habilidades de procesamiento emocional en el incremento de la inteligencia emocional de estudiantes de secundaria* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40170/CISNEROS%20_TAE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Condor, M. (2018). *Habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18976>
- Cooper, K. y Sawaf, A. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Editorial Norma. https://books.google.com.pe/books?id=tstxzwukS6AC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Cornelio, M. (2020). *Habilidades directivas y gestión administrativa en entidades educativas superiores, 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49899/Cornelio_P M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Domingo, J. (2008). El aprendizaje cooperativo. *Cuadernos de trabajo social*, 21, 231-246. <https://core.ac.uk/download/pdf/38812746.pdf>
- Extremera, N. y Fernández, P. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista iberoamericana de educación*, 34(3), 1-9. <https://rieoei.org/RIE/article/view/4005/4100>
- Flores, K., Polo, J. y Torres, C. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en las instituciones educativas FAP de Lima* [Tesis de posgrado, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/544/66.%20Tesis%20%28Flores%20Daorta%2c%20Polo%20Churrango%20y%20Torres%20Aguilar%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gardner, H. (2011). *Inteligencias múltiples: la teoría en la práctica*. Editorial Paidós. http://ict.edu.ar/renovacion/wp-content/uploads/2012/02/Gardner_inteligencias.pdf
- Goleman, D. (1997). *La Salud emocional*. Editorial Kairos. <https://editorialkairos.com/catalogo/la-salud-emocional>

- Goleman, D. (2000). *Educar con inteligencia emocional*. Editorial Debolsillo.
<https://www.iberlibro.com/9788484503699/Educar-inteligencia-emocional-Goleman-Daniel-8484503690/plp>
- González, A., Piqueras, J. y Ramos, V. (2010). Inteligencia emocional en la salud física y mental. *Revista Científica de América Latina*, 8(2), 861-890.
<https://www.redalyc.org/pdf/2931/293122002020.pdf>
- Hernández, M. (2014). *Inteligencia emocional y su relación con el liderazgo en empleados de mandos altos y medios de hoteles de cuatro y cinco estrellas de Huehuetenango* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Hernandez-Maria.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Editorial Magisterio.
https://books.google.com.pe/books/about/Evaluaci%C3%B3n_del_desempe%C3%B1o_docente.html?id=Xq5ExgEACAAJ&redir_esc=y
- Pazmiño, M. (2022). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de educación primaria de una escuela fiscal de Quito en situación de pandemia por Covid-19* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26878/1/FCP-CPIPR-PAZMI%c3%91O%20MARIA.pdf>
- Pereda, F., López, T. y Gonzáles, F. (2018). La inteligencia emocional como habilidad directiva. *Revista de ciencias sociales y humanidades*, 27(53), 98-120.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-86692018000100098&script=sci_abstract
- Pérez, M. y Ramos, J. (2017). La inteligencia emocional. *Revista Mapa*, 1(4).
<https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/21>
- Rojas, T. (2014). *Inteligencia emocional de directores y gestión institucional en educación básica regular del distrito de Huanta-Ayacucho* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3255/Rojas%20Pauca%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ros, R. y Martínez, F. (2012). *La organización del centro educativo*. Editorial Club Universitario.

https://books.google.com.pe/books/about/La_organizaci%C3%B3n_del_centro_educativo_Ma.html?id=yQEQDgAAQBAJ&redir_esc=y

Sabrera, L. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María-2019* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5694/PIIE00020S12.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salovey, M. (1990). *Modelo de habilidad: Inteligencia emocional*. Portal Web Rafael Bisquerra. <https://www.rafaelbisquerra.com/inteligencia-emocional/la-inteligencia-emocional-es>.

Vásquez, J. (2013). *Inteligencia Emocional y su Influencia en el Desarrollo de la Comunicación Asertiva en Adolescentes del Tercero Bachillerato del Nivel Secundario Educativo* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal de Guayaquil]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13760/1/TESIS%202014.pdf>

Villar, C. (2019). *Desarrollo de habilidades directivas*. Editorial Red Tercer Milenio. <http://aliatuniversidades.com.mx/rtm/index.php/producto/desarrollo-de-habilidades-directivas/>

Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. Editorial Pearson. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de consistencia

TÍTULO: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA-HUÁNUCO-2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿De qué manera la inteligencia emocional incide en las habilidades directivas de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023?</p> <p>ESPECÍFICOS • ¿En qué medida la inteligencia emocional incide en la dimensión habilidades de comunicación de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023? • ¿En qué medida la inteligencia emocional incide en la dimensión habilidades de grupo de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023? • ¿En qué medida la inteligencia emocional incide en la dimensión habilidades interpersonales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023? • ¿En qué medida la inteligencia emocional incide en la dimensión habilidades personales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023?</p>	<p>GENERAL Analizar de que manera la inteligencia emocional incide en las habilidades directivas de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.</p> <p>ESPECÍFICOS • Determinar en que medida la inteligencia emocional incide en la dimensión habilidades de comunicación de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023. • Determinar en que medida la inteligencia emocional incide en la dimensión habilidades de grupo de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023. • Determinar en que medida la inteligencia emocional incide en la dimensión habilidades interpersonales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023. • Determinar en que medida la inteligencia emocional incide en la dimensión</p>	<p>GENERAL La inteligencia emocional incide significativamente en las habilidades directivas de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.</p> <p>ESPECÍFICOS • La inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades de comunicación de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023. • La inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades de grupo de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023. • La inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades interpersonales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023. • La inteligencia emocional incide significativamente en la dimensión habilidades personales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.</p>	<p>V.I Inteligencia emocional</p>	<p>El conocimiento de las propias emociones</p> <p>La capacidad de controlar las emociones</p> <p>La capacidad de motivarse uno mismo</p> <p>El reconocimiento de las emociones ajenas</p> <p>El control de las relaciones</p> <p>Habilidades de comunicación</p>	<p>- Reconocimiento de emociones</p> <p>- Comprensión de las emociones</p> <p>- Reflexión sobre factores emocionales</p> <p>- Identificación de cambios fisiológicos</p> <p>- Manejo de las emociones</p> <p>- Alternativas para controlar las emociones</p> <p>- Automotivación diaria</p> <p>- Motivación laboral</p> <p>- Innovación en el trabajo</p> <p>- Aceptas a tus colegas, tal como son.</p> <p>- Reconocimiento del lenguaje no verbal</p> <p>- Desarrollo de la escucha activa</p> <p>- Actitud empática</p> <p>- Relaciones interpersonales</p> <p>- Fomento del compañerismo</p> <p>- Desarrollo del liderazgo personal</p> <p>- Comunicación asertiva y eficaz</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Población: La población estuvo conformada por todas las planas docentes de las 18 instituciones educativas, siendo un total de 52 entre docentes y directores.</p> <p>Muestra: La muestra estuvo conformada por 34 docentes entre las 18 instituciones educativas del Distrito de Pillco Marca – Huánuco.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Diseño: No experimental de corte Transversal</p>
			V.D			

habilidades personales de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco-2023.

Habilidades directivas

- Comunicación interpersonal
- Escucha activa
- Dirección de reuniones de trabajo

Habilidades de grupo

- Habilidad para la delegación
- Pensamiento divergente
- Planificación estratégica
- Planteamiento de soluciones viables

Habilidades interpersonales

- Liderazgo participativo
- Automotivación personal
- Gestión de proyectos
- Capacitación del equipo de trabajo

Habilidades personales

- Planificación de actividades
 - Manejo del estrés
 - Capacidad de autoconocimiento
 - Solución de conflictos
-



ANEXO 02: Consentimiento informado

ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA-HUÁNUCO-2023.

OBJETIVO: Analizar de qué manera la inteligencia emocional incide en las habilidades directivas de las Instituciones Educativas del Distrito de Pillco Marca-Huánuco.

INVESTIGADORA: Aguirre Gaona Yenny Beatriz

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**



Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



ANEXO 03. Instrumento
CUESTIONARIO
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO

Estimado docente con el presente cuestionario pretendo obtener información respecto a la **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA – HUÁNUCO-2023”**, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Respuesta	Valoración
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	¿El director demuestra capacidad para reconocer y nombrar sus propias emociones?					
2	¿El director es capaz de analizar las causas y los efectos de sus emociones?					
3	¿El director reflexiona sobre cómo los factores emocionales pueden influir en el ambiente de trabajo y el rendimiento de los docentes?					
4	¿El director es consciente de cómo sus reacciones físicas afectan su desempeño como líder educativo?					
5	¿El director evita reacciones emocionales excesivas o descontroladas en el entorno escolar?					

6	¿El director busca alternativas saludables para controlar y regular sus emociones, como la práctica de técnicas de relajación o el establecimiento de límites personales?					
7	¿El director se esfuerza por mantener una actitud positiva frente a los desafíos y obstáculos?					
8	¿El director promueve un ambiente de trabajo estimulante y motivador para los docentes?					
9	¿El director fomenta la creatividad y la búsqueda de nuevas ideas entre los docentes?					
10	¿El director reconoce las señales emocionales expresadas a través de gestos, expresiones faciales y posturas corporales?					
11	¿El director muestra interés genuino al escuchar a los docentes y demás miembros del equipo escolar?					
12	¿El director muestra compasión y comprensión hacia las emociones de los docentes?					
13	¿El director promueve la comunicación efectiva y constructiva entre todos los miembros de la comunidad educativa?					
14	¿El director incentiva la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes?					
15	¿El director muestra habilidades de liderazgo que inspiran a los docentes a alcanzar su máximo potencial?					
16	¿El director se comunica de manera clara, directa y respetuosa con los docentes?					
17	¿El director establece y mantiene relaciones de comunicación positivas con los docentes?					
18	¿El director presta atención y muestra interés genuino en las preocupaciones y sugerencias de los docentes?					
19	¿El director organiza y dirige reuniones de trabajo de manera efectiva y productiva?					
20	¿El director asigna tareas y responsabilidades de manera equitativa y adecuada entre los docentes?					
21	¿El director valora y considera diferentes perspectivas y enfoques en la toma de decisiones?					
22	¿El director desarrolla planes estratégicos claros y realistas para la mejora de la escuela?					

23	¿El director propone soluciones prácticas y factibles para los desafíos y problemas que surgen en la escuela?					
24	¿El director fomenta la participación activa y la toma de decisiones conjunta con los docentes?					
25	¿El director muestra una actitud positiva y entusiasta hacia su rol como líder educativo?					
26	¿El director planifica y coordina eficazmente proyectos y actividades escolares?					
27	¿El director apoya y motiva a los docentes en su desarrollo profesional?					
28	¿El director establece objetivos claros y realistas para las actividades escolares?					
29	¿El director demuestra habilidades para manejar el estrés y mantener la calma en situaciones desafiantes?					
30	¿El director está dispuesto a recibir retroalimentación y utilizarla para su crecimiento personal?					
31	¿El director aborda y resuelve los conflictos de manera justa y equitativa?					

ANEXO 04. Validación de los instrumentos por expertos

Nombre del experto:

Especialidad:

“Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
El conocimiento de las propias emociones	¿El director demuestra capacidad para reconocer y nombrar sus propias emociones?				
	¿El director es capaz de analizar las causas y los efectos de sus emociones?				
	¿El director reflexiona sobre cómo los factores emocionales pueden influir en el ambiente de trabajo y el rendimiento de los docentes?				
La capacidad de controlar las emociones	¿El director es consciente de cómo sus reacciones físicas afectan su desempeño como líder educativo?				
	¿El director evita reacciones emocionales excesivas o descontroladas en el entorno escolar?				
	¿El director busca alternativas saludables para controlar y regular sus emociones, como la práctica de técnicas de relajación o el establecimiento de límites personales?				
La capacidad de motivarse uno mismo	¿El director se esfuerza por mantener una actitud positiva frente a los desafíos y obstáculos?				
	¿El director promueve un ambiente de trabajo estimulante y motivador para los docentes?				
	¿El director fomenta la creatividad y la búsqueda de nuevas ideas entre los docentes?				

El reconocimiento de las emociones ajenas	¿El director reconoce las señales emocionales expresadas a través de gestos, expresiones faciales y posturas corporales?				
	¿El director muestra interés genuino al escuchar a los docentes y demás miembros del equipo escolar?				
	¿El director muestra compasión y comprensión hacia las emociones de los docentes?				
El control de las relaciones	¿El director promueve la comunicación efectiva y constructiva entre todos los miembros de la comunidad educativa?				
	¿El director incentiva la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes?				
	¿El director muestra habilidades de liderazgo que inspiran a los docentes a alcanzar su máximo potencial?				
Habilidades de comunicación	¿El director se comunica de manera clara, directa y respetuosa con los docentes?				
	¿El director establece y mantiene relaciones de comunicación positivas con los docentes?				
	¿El director presta atención y muestra interés genuino en las preocupaciones y sugerencias de los docentes?				
	¿El director organiza y dirige reuniones de trabajo de manera efectiva y productiva?				
Habilidades de grupo	¿El director asigna tareas y responsabilidades de manera equitativa y adecuada entre los docentes?				
	¿El director valora y considera diferentes perspectivas y enfoques en la toma de decisiones?				
	¿El director desarrolla planes estratégicos claros y realistas para la mejora de la escuela?				
	¿El director propone soluciones prácticas y factibles para los desafíos y problemas que surgen en la escuela?				
Habilidades interpersonales	¿El director fomenta la participación activa y la toma de decisiones conjunta con los docentes?				
	¿El director muestra una actitud positiva y entusiasta hacia su rol como líder educativo?				
	¿El director planifica y coordina eficazmente proyectos y actividades escolares?				

	¿El director apoya y motiva a los docentes en su desarrollo profesional?				
Habilidades personales	¿El director establece objetivos claros y realistas para las actividades escolares?				
	¿El director demuestra habilidades para manejar el estrés y mantener la calma en situaciones desafiantes?				
	¿El director está dispuesto a recibir retroalimentación y utilizarla para su crecimiento personal?				
	¿El director aborda y resuelve los conflictos de manera justa y equitativa?				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (). En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?_____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y Sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POS GRADO



VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Nombre del experto: Liz Justino Concepción

Especialidad: Administración de la Educación

“Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
El conocimiento de las propias emociones	¿El director demuestra capacidad para reconocer y nombrar sus propias emociones?	3	3	4	4
	¿El director es capaz de analizar las causas y los efectos de sus emociones?	3	4	4	3
	¿El director reflexiona sobre cómo los factores emocionales pueden influir en el ambiente de trabajo y el rendimiento de los docentes?	3	4	4	3
	¿El director es consciente de cómo sus reacciones físicas afectan su desempeño como líder educativo?	4	4	3	4
La capacidad de controlar las emociones	¿El director evita reacciones emocionales excesivas o descontroladas en el entorno escolar?	3	4	4	3
	¿El director busca alternativas saludables para controlar y regular sus emociones, como la práctica de técnicas de relajación o el establecimiento de límites personales?	4	4	3	4
	¿El director se esfuerza por mantener una actitud positiva frente a los desafíos y obstáculos?	3	3	4	3

La capacidad de motivarse uno mismo	¿El director promueve un ambiente de trabajo estimulante y motivador para los docentes?	3	4	4	3	3
	¿El director fomenta la creatividad y la búsqueda de nuevas ideas entre los docentes?	4	4	3	4	4
El reconocimiento de las emociones ajenas	¿El director reconoce las señales emocionales expresadas a través de gestos, expresiones faciales y posturas corporales?	3	4	4	3	3
	¿El director muestra interés genuino al escuchar a los docentes y demás miembros del equipo escolar?	3	4	4	3	3
	¿El director muestra compasión y comprensión hacia las emociones de los docentes?	4	3	3	4	4
	¿El director promueve la comunicación efectiva y constructiva entre todos los miembros de la comunidad educativa?	4	3	3	4	4
El control de las relaciones	¿El director incentiva la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes?	4	3	3	4	4
	¿El director muestra habilidades de liderazgo que inspiran a los docentes a alcanzar su máximo potencial?	4	4	3	4	4
	¿El director se comunica de manera clara, directa y respetuosa con los docentes?	3	4	4	3	3
Habilidades de comunicación	¿El director establece y mantiene relaciones de comunicación positivas con los docentes?	3	3	4	3	3
	¿El director presta atención y muestra interés genuino en las preocupaciones y sugerencias de los docentes?	4	3	4	4	3
	¿El director organiza y dirige reuniones de trabajo de manera efectiva y productiva?	4	3	4	4	3
	¿El director asigna tareas y responsabilidades de manera equitativa y adecuada entre los docentes?	3	4	4	4	3
Habilidades de grupo	¿El director valora y considera diferentes perspectivas y enfoques en la toma de decisiones?	3	4	4	4	3
	¿El director desarrolla planes estratégicos claros y realistas para la mejora de la escuela?	4	4	4	4	4
	¿El director propone soluciones prácticas y factibles para los desafíos y problemas que surgen en la escuela?	3	4	4	4	4

Habilidades Interpersonales	¿El director fomenta la participación activa y la toma de decisiones conjunta con los docentes?	3	4	4	4
	¿El director muestra una actitud positiva y entusiasta hacia su rol como líder educativo?	3	3	4	4
	¿El director planifica y coordina eficazmente proyectos y actividades escolares?	4	4	3	3
	¿El director apoya y motiva a los docentes en su desarrollo profesional?	4	3	3	4
	¿El director establece objetivos claros y realistas para las actividades escolares?	3	4	4	4
Habilidades personales	¿El director demuestra habilidades para manejar el estrés y mantener la calma en situaciones desafiantes?	3	3	3	4
	¿El director está dispuesto a recibir retroalimentación y utilizarla para su crecimiento personal?	4	4	4	3
	¿El director aborda y resuelve los conflictos de manera justa y equitativa?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X). En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Mg. Liz Justina
DIRECCIÓN
DIRECTORA

Firma y Sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POS GRADO



VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTO

Nombre del experto: Jeny Nancy Domínguez Jaimes

Especialidad: Psicología Educativa

“Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
El conocimiento de las propias emociones	¿El director demuestra capacidad para reconocer y nombrar sus propias emociones?	4	4	4	3
	¿El director es capaz de analizar las causas y los efectos de sus emociones?	4	3	3	4
	¿El director reflexiona sobre cómo los factores emocionales pueden influir en el ambiente de trabajo y el rendimiento de los docentes?	4	3	4	4
	¿El director es consciente de cómo sus reacciones físicas afectan su desempeño como líder educativo?	3	4	4	4
La capacidad de controlar las emociones	¿El director evita reacciones emocionales excesivas o descontroladas en el entorno escolar?	3	3	3	3
	¿El director busca alternativas saludables para controlar y regular sus emociones, como la práctica de técnicas de relajación o el establecimiento de límites personales?	4	4	4	4
	¿El director se esfuerza por mantener una actitud positiva frente a los desafíos y obstáculos?	4	4	4	4

La capacidad de motivarse uno mismo	¿El director promueve un ambiente de trabajo estimulante y motivador para los docentes?	4	3	3	4	4
	¿El director fomenta la creatividad y la búsqueda de nuevas ideas entre los docentes?	3	3	4	4	4
El reconocimiento de las emociones ajenas	¿El director reconoce las señales emocionales expresadas a través de gestos, expresiones faciales y posturas corporales?	3	3	4	3	3
	¿El director muestra interés genuino al escuchar a los docentes y demás miembros del equipo escolar?	4	4	3	4	4
	¿El director muestra comprensión y empatía hacia las emociones de los docentes?	4	4	3	4	4
	¿El director promueve la comunicación efectiva y constructiva entre todos los miembros de la comunidad educativa?	3	4	4	4	4
	¿El director incentiva la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes?	3	3	3	3	4
El control de las relaciones	¿El director muestra habilidades de liderazgo que inspiran a los docentes a alcanzar su máximo potencial?	4	3	3	4	4
	¿El director se comunica de manera clara, directa y respetuosa con los docentes?	4	4	4	4	4
Habilidades de comunicación	¿El director establece y mantiene relaciones de comunicación positivas con los docentes?	3	3	4	4	4
	¿El director presta atención y muestra interés genuino en las preocupaciones y sugerencias de los docentes?	4	4	4	4	3
	¿El director organiza y dirige reuniones de trabajo de manera efectiva y productiva?	4	4	3	3	4
	¿El director asigna tareas y responsabilidades de manera equitativa y adecuada entre los docentes?	3	3	3	3	4
	¿El director valora y considera diferentes perspectivas y enfoques en la toma de decisiones?	4	4	4	4	3
Habilidades de grupo	¿El director desarrolla planes estratégicos claros y realistas para la mejora de la escuela?	4	3	3	3	3
	¿El director propone soluciones prácticas y factibles para los desafíos y problemas que surgen en la escuela?	3	4	4	4	4

Habilidades Interpersonales	¿El director fomenta la participación activa y la toma de decisiones conjunta con los docentes?	4	3	3	4
	¿El director muestra una actitud positiva y entusiasmo hacia su rol como líder educativo?	4	3	3	4
	¿El director planifica y coordina eficazmente proyectos y actividades escolares?	3	3	4	4
	¿El director apoya y motiva a los docentes en su desarrollo profesional?	3	4	4	3
Habilidades personales	¿El director establece objetivos claros y realistas para las actividades escolares?	4	3	3	4
	¿El director demuestra habilidades para manejar el estrés y mantener la calma en situaciones desafiantes?	3	3	4	3
	¿El director está dispuesto a recibir retroalimentación y utilizarla para su crecimiento personal?	4	4	3	4
	¿El director aborda y resuelve los conflictos de manera justa y equitativa?	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma y Sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POS GRADO



VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTO

Nombre del experto: Diana Garay Toledo

Especialidad: Maestría en Administración de la Educación

“Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
El conocimiento de las propias emociones	¿El director demuestra capacidad para reconocer y nombrar sus propias emociones?	3	3	4	4
	¿El director es capaz de analizar las causas y los efectos de sus emociones?	4	3	4	4
	¿El director reflexiona sobre cómo los factores emocionales pueden influir en el ambiente de trabajo y el rendimiento de los docentes?	3	3	3	4
	¿El director es consciente de cómo sus reacciones físicas afectan su desempeño como líder educativo?	4	4	4	4
La capacidad de controlar las emociones	¿El director evita reacciones emocionales excesivas o descontroladas en el entorno escolar?	3	4	3	3
	¿El director busca alternativas saludables para controlar y regular sus emociones, como la práctica de técnicas de relajación o el establecimiento de límites personales?	4	3	4	4
	¿El director se esfuerza por mantener una actitud positiva frente a los desafíos y obstáculos?	4	4	4	4

La capacidad de motivarse uno mismo	¿El director promueve un ambiente de trabajo estimulante y motivador para los docentes?	3	4	4	4
	¿El director fomenta la creatividad y la búsqueda de nuevas ideas entre los docentes?	4	4	4	4
El reconocimiento de las emociones ajenas	¿El director reconoce las señales emocionales expresadas a través de gestos, expresiones faciales y posturas corporales?	4	3	3	4
	¿El director muestra interés genuino al escuchar a los docentes y demás miembros del equipo escolar?	3	3	3	3
	¿El director muestra compasión y comprensión hacia las emociones de los docentes?	3	4	4	3
	¿El director promueve la comunicación efectiva y constructiva entre todos los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	2
	¿El director incentiva la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes?	4	3	3	4
El control de las relaciones	¿El director muestra habilidades de liderazgo que inspiran a los docentes a alcanzar su máximo potencial?	4	3	4	3
	¿El director se comunica de manera clara, directa y respetuosa con los docentes?	3	2	3	4
	¿El director establece y mantiene relaciones de comunicación positivas con los docentes?	4	3	3	3
	¿El director presta atención y muestra interés genuino en las preocupaciones y sugerencias de los docentes?	4	4	4	4
Habilidades de comunicación	¿El director organiza y dirige reuniones de trabajo de manera efectiva y productiva?	3	3	4	3
	¿El director asigna tareas y responsabilidades de manera equitativa y adecuada entre los docentes?	4	4	3	3
	¿El director valora y considera diferentes perspectivas y enfoques en la toma de decisiones?	4	4	4	3
	¿El director desarrolla planes estratégicos claros y realistas para la mejora de la escuela?	3	4	4	3
Habilidades de grupo	¿El director propone soluciones prácticas y factibles para los desafíos y problemas que surgen en la escuela?	3	3	3	4

Habilidades Interpersonales	¿El director fomenta la participación activa y la toma de decisiones conjunta con los docentes?	4	4	3	3
	¿El director muestra una actitud positiva y entusiasta hacia su rol como líder educativo?	3	4	4	3
	¿El director planifica y coordina eficazmente proyectos y actividades escolares?	4	4	4	4
	¿El director apoya y motiva a los docentes en su desarrollo profesional?	3	3	3	4
Habilidades personales	¿El director establece objetivos claros y realistas para las actividades escolares?	4	4	4	3
	¿El director demuestra habilidades para manejar el estrés y mantener la calma en situaciones desafiantes?	4	3	3	3
	¿El director está dispuesto a recibir retroalimentación y utilizarla para su crecimiento personal?	4	4	4	4
	¿El director aborda y resuelve los conflictos de manera justa y equitativa?	3	3	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X). En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Mg. Dariana Garay Toledo
 COORDINADORA DE FOMENTO
 PNL 42611212
 Firma y Sello del experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

Nombre del experto: **MARITZA Iglesias Goñi**

Especialidad: **ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESCOLAR**

“Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
El conocimiento de las propias emociones	¿El director demuestra capacidad para reconocer y nombrar sus propias emociones?	4	4	3	4
	¿El director es capaz de analizar las causas y los efectos de sus emociones?	4	3	4	4
	¿El director reflexiona sobre cómo los factores emocionales pueden influir en el ambiente de trabajo y el rendimiento de los docentes?	3	4	4	3
	¿El director es consciente de cómo sus reacciones físicas afectan su desempeño como líder educativo?	3	4	4	3
La capacidad de controlar las emociones	¿El director evita reacciones emocionales excesivas o descontroladas en el entorno escolar?	4	3	3	4
	¿El director busca alternativas saludables para controlar y regular sus emociones, como la práctica de técnicas de relajación o el establecimiento de límites personales?	4	3	4	3
	¿El director se esfuerza por mantener una actitud positiva frente a los desafíos y obstáculos?	3	4	4	4
	¿El director promueve un ambiente de trabajo estimulante y motivador para los docentes?	4	3	3	4

La capacidad de motivarse uno mismo	¿El director fomenta la creatividad y la búsqueda de nuevas ideas entre los docentes?	3	3	4	4
El reconocimiento de las emociones ajenas	¿El director reconoce las señales emocionales expresadas a través de gestos, expresiones faciales y posturas corporales?	4	4	4	4
	¿El director muestra interés genuino al escuchar a los docentes y demás miembros del equipo escolar?	4	4	3	3
	¿El director muestra compasión y comprensión hacia las emociones de los docentes?	3	4	4	4
El control de las relaciones	¿El director promueve la comunicación efectiva y constructiva entre todos los miembros de la comunidad educativa?	4	3	3	3
	¿El director incentiva la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes?	4	3	3	3
	¿El director muestra habilidades de liderazgo que inspiran a los docentes a alcanzar su máximo potencial?	3	4	4	4
Habilidades de comunicación	¿El director se comunica de manera clara, directa y respetuosa con los docentes?	4	4	4	4
	¿El director establece y mantiene relaciones de comunicación positivas con los docentes?	3	4	4	4
	¿El director presta atención y muestra interés genuino en las preocupaciones y sugerencias de los docentes?	4	3	3	4
Habilidades de grupo	¿El director organiza y dirige reuniones de trabajo de manera efectiva y productiva?	4	3	3	4
	¿El director asigna tareas y responsabilidades de manera equitativa y adecuada entre los docentes?	3	4	4	3
	¿El director valora y considera diferentes perspectivas y enfoques en la toma de decisiones?	3	4	4	3
	¿El director desarrolla planes estratégicos claros y realistas para la mejora de la escuela?	4	3	3	3

	¿El director propone soluciones prácticas y factibles para los desafíos y problemas que surgen en la escuela?	4	4	4	4	4
	¿El director fomenta la participación activa y la toma de decisiones conjunta con los docentes?	3	4	4	4	3
Habilidades interpersonales	¿El director muestra una actitud positiva y entusiasta hacia su rol como líder educativo?	4	4	3	4	4
	¿El director planifica y coordina eficazmente proyectos y actividades escolares?	4	3	4	4	4
	¿El director apoya y motiva a los docentes en su desarrollo profesional?	3	3	4	4	3
Habilidades personales	¿El director establece objetivos claros y realistas para las actividades escolares?	3	4	4	4	3
	¿El director demuestra habilidades para manejar el estrés y mantener la calma en situaciones desafiantes?	4	4	4	4	4
	¿El director está dispuesto a recibir retroalimentación y utilizarla para su crecimiento personal?	4	3	3	3	4
	¿El director aborda y resuelve los conflictos de manera justa y equitativa?	3	4	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X). En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma y Sello del experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

Nombre del experto: *Margarita Ortiz Rojas*

Especialidad: *Maestro en Administración de la Educación*

“Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
El conocimiento de las propias emociones	¿El director demuestra capacidad para reconocer y nombrar sus propias emociones?	3	3	4	4
	¿El director es capaz de analizar las causas y los efectos de sus emociones?	4	4	3	4
	¿El director reflexiona sobre cómo los factores emocionales pueden influir en el ambiente de trabajo y el rendimiento de los docentes?	4	4	4	3
	¿El director es consciente de cómo sus reacciones físicas afectan su desempeño como líder educativo?	3	4	4	4
La capacidad de controlar las emociones	¿El director evita reacciones emocionales excesivas o descontroladas en el entorno escolar?	4	3	3	4
	¿El director busca alternativas saludables para controlar y regular sus emociones, como la práctica de técnicas de relajación o el establecimiento de límites personales?	3	4	4	3
	¿El director se esfuerza por mantener una actitud positiva frente a los desafíos y obstáculos?	4	3	4	4
	¿El director promueve un ambiente de trabajo estimulante y motivador para los docentes?	4	4	3	4

La capacidad de motivarse uno mismo	¿El director fomenta la creatividad y la búsqueda de nuevas ideas entre los docentes?	3	4	4	3
	¿El director reconoce las señales emocionales expresadas a través de gestos, expresiones faciales y posturas corporales?	3	3	4	4
El reconocimiento de las emociones ajenas	¿El director muestra interés genuino al escuchar a los docentes y demás miembros del equipo escolar?	3	3	4	3
	¿El director muestra compasión y comprensión hacia las emociones de los docentes?	4	4	4	3
El control de las relaciones	¿El director promueve la comunicación efectiva y constructiva entre todos los miembros de la comunidad educativa?	3	3	4	4
	¿El director incentiva la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes?	4	4	3	4
	¿El director muestra habilidades de liderazgo que inspiran a los docentes a alcanzar su máximo potencial?	4	3	3	3
	¿El director se comunica de manera clara, directa y respetuosa con los docentes?	3	3	4	4
Habilidades de comunicación	¿El director establece y mantiene relaciones de comunicación positivas con los docentes?	3	4	4	4
	¿El director presta atención y muestra interés genuino en las preocupaciones y sugerencias de los docentes?	4	4	3	3
	¿El director organiza y dirige reuniones de trabajo de manera efectiva y productiva?	4	3	3	4
Habilidades de grupo	¿El director asigna tareas y responsabilidades de manera equitativa y adecuada entre los docentes?	3	3	4	3
	¿El director valora y considera diferentes perspectivas y enfoques en la toma de decisiones?	3	4	4	4
	¿El director desarrolla planes estratégicos claros y realistas para la mejora de la escuela?	4	4	3	3

ANEXO 05. Panel fotográfico





NOTA BIOGRÁFICA

AGUIRRE GAONA YENNY BEATRIZ, nació en la ciudad de Huánuco el 22 de noviembre del año 1983. Hija de don Sacarias Abel AGUIRRE FERRER y Olinda Nasarí GAONA VILLADESA, con domicilio en el Jr. Sinchi roca 361 Paucarbamba, distrito de Amarilis, provincia de Huánuco.

SUS ESTUDIOS:

Escolaridad: Educación primaria en la I.E. La Inmaculada Concepción del Distrito de Huánuco. En educación secundaria I.E. Nuestra Señora de las Mercedes en el Distrito de Huánuco.

Estudio Superior: I.E.S.P.P Marcos Durand Martel. Especialidad de Educación Inicial.

Formación Profesional: Realizó Practicas Pre Profesionales en la I.E.I. N° 104 del Distrito de Amarilis del año 2008 en los meses de marzo a diciembre y desde el 2009 vengo laborando en las distintas I.E. de la Provincia de Huánuco.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

A través de la Plataforma Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **13:00 horas** del día **lunes 01 de julio de 2024**, se reunieron, los miembros integrantes del Jurado Evaluador;

Dr. Ewer PORTOCARRERO MERINO
Dra. Narda Socorro TORRES MARTINEZ
Dr. Arturo LUCAS CABELLO

PRESIDENTE
SECRETARIO
VOCAL

Acreditados mediante Resolución N° 2003-2024-UNHEVAL-FCE/D, de fecha 24 de junio de 2024, de la tesis titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA – HUÁNUCO**, presentada por la maestranda **Yenny Beatriz AGUIRRE GAONA**, con el asesoramiento del **Dr. Fermin POZO ORTEGA**, se procedió a dar inicio el acto de sustentación para optar el **Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo**.

Concluido el acto de sustentación, cada miembro del Jurado Evaluador procedió a la evaluación de la maestranda, teniendo presente los siguientes criterios:

1. Presentación personal.
2. Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
3. Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
4. Dicción y dominio de escenario.

Nombres y Apellidos de la Maestranda	Jurado Evaluador			Promedio Final
	Presidente	Secretario	Vocal	
Yenny Beatriz AGUIRRE GAONA	16	16	16	16

Obteniendo en consecuencia la maestranda **Yenny Beatriz AGUIRRE GAONA** la nota de Dieciséis (16), equivalente a Buena por lo que se declara APROBADO

Calificación que se realiza de acuerdo con el Art. 171° del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL.

Se da por finalizado el presente acto, siendo las 14:30 horas del día **lunes 01 de julio de 2024**, firmando en señal de conformidad.


PRESIDENTE
DNI N° 41132365


SECRETARIO
DNI N° 22422988


VOCAL
DNI N° 72490417

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno
0 a 13: Deficiente



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 0068-2024-SOFTWARE

ANTIPLAGIO TURNITIN-UPG-FCE-UNHEVAL

El director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, emite la presente **CONSTANCIA DE SIMILITUD**, aplicando el Software **TURNITIN**, el cual reporta un **21% de similitud**, correspondiente a la interesada **Yenny Beatriz AGUIRRE GAONA**, de la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, de la tesis titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA – HUÁNUCO**, considerado como asesor al **Dr. Fermin POZO ORTEGA**.

DECLARANDO APTO:

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillco Marca, 20 de junio de 2024.



DR. ARTURO LUCAS CABELLO
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE POSGRADO
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

NOOMBRE DEL TRABAJO

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA – HUÁNUCO

AUTOR

YENNY BEATRIZ AGUIRRE GAONA

RECUEMTO DE PALABRAS

12836 Words

RECUEMTO DE CARACTERES

75690 Characters

RECUEMTO DE PÁGINAS

59 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

194.6KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 20, 2024 7:48 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 20, 2024 7:49 PM GMT-5

● **21% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado

● 21% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	8%
2	repositorio.unheval.edu.pe Internet	4%
3	repositorio.udh.edu.pe Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Internet	1%
5	repositorio.uss.edu.pe Internet	<1%
6	hdl.handle.net Internet	<1%
7	escolme.edu.co Internet	<1%
8	EP NBS S.A.C. on 2017-09-12 Submitted works	<1%

9	repositorio.uladech.edu.pe Internet	<1%
10	Universidad Tecnológica Indoamerica on 2022-10-26 Submitted works	<1%
11	Universidad San Ignacio de Loyola on 2023-08-22 Submitted works	<1%
12	Universidad Abierta para Adultos on 2023-03-14 Submitted works	<1%
13	Marta Maes-Carballo, Manuel Martín-Díaz, Luciano Mignini, Khalid Sae... Crossref	<1%
14	Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-27 Submitted works	<1%
15	repositorio.unsch.edu.pe Internet	<1%
16	es.scribd.com Internet	<1%
17	Universidad Rafael Landívar on 2023-08-16 Submitted works	<1%
18	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-20 Submitted works	<1%
19	scribd.com Internet	<1%
20	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-12 Submitted works	<1%

- | | | |
|----|---|-----|
| 21 | Universidad Santiago de Cali on 2022-02-28
Submitted works | <1% |
| 22 | Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2022-03-26
Submitted works | <1% |
| 23 | Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrol...
Submitted works | <1% |
| 24 | Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecu...
Submitted works | <1% |
| 25 | repositorio.upsc.edu.pe
Internet | <1% |
| 26 | dane.gov.co
Internet | <1% |
| 27 | eresmama.com
Internet | <1% |
| 28 | repositorio.uap.edu.pe
Internet | <1% |

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional		Segunda Especialidad		Maestro	X	Doctor	
-----------	--	--------------------	--	----------------------	--	---------	---	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	POSGRADO
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Título que otorga	

2. Datos del (los) Autor(es): (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	AGUIRRE GAONA YENNY BEATRIZ				
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte	C.E.	N° de Documento: 42190055
Correo Electrónico:	YENNYFER24@HOTMAIL.COM				
Apellidos y Nombres:					
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte	C.E.	N° de documento:
Correo Electrónico:					
Apellidos y Nombres:					
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte	C.E.	N° de Documento:
Correo Electrónico:					

3. Datos del Asesor: (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	POZO ORTEGA FERMÍN				
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte	C.E.	N° de Documento: 22412028
ORCID ID:	0000-0003-4336-3939				

4. Datos de los Jurados: (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	PORTOCARRERO MERINO EWER
Secretario	TORRES MARTINEZ NARDA SOCORRO
Vocal	LUCAS CABELLO ARTURO
Vocal	
Vocal	
Accesitario	

5. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)	2024				
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación	Tesis	X	Trabajo Académico	Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	Docentes, inteligencia emocional, habilidades directivas y centros educativos.				
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	X	Cerrado*	Restringido*	Periodo de Embargo
(*) Sustentar razón:					

6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

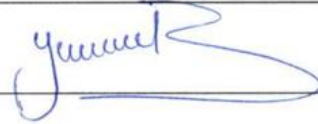
Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: *(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)*

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA-HUÁNUCO.

Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	AGUIRRE GAONA YENNY BEATRIZ	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 22 de julio del 2024

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).