

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

“Inteligencia emocional y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco 2019”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA: Liyanage Arce, Katherine Marlen

ASESORA: Diestro Caloretti, Karina Vanessa

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología Educativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72103886

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 25769441

Grado/Título: Maestra en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0002-0497-1889

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Portocarrero Zevallos, Judith Martha	Doctora en educación	06650813	0000-0003-2025-3286
2	Barrueta Santillán, Mercedes Vilma	Magister en psicología educativa	22503206	0000-0003-3880-5624
3	Miraval Tarazona, Lincoln Abraham	Magister en psicología educativa	22404062	0000-0003-0269-8599

H



Facultad de Ciencias de la Salud

Programa Académico Profesional de Psicología

"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:45 A.M horas del día 16 del mes de noviembre del año dos mil veintitrés, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- DRA. JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVALLOS PRESIDENTA
- MG. MERCEDES VILMA BARRUETA SANTILLAN SECRETARIA
- MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA VOCAL
- **ASESORA DE TESIS. MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI**

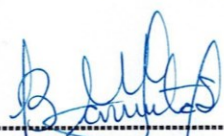
Nombrados mediante Resolución N°2802-2023-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019"**; Presentado por el Bachiller en Psicología, Sra. LIYANAGE ARCE, Katherine Marlen, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.


Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo
(a) aprobado por unanimidad con el calificativo
cuantitativo de 16 y cualitativo de bueno.

Siendo las 12:50 pm Horas del día 16 del mes de noviembre del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


DRA. JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVALLOS
PRESIDENTA


MG. MERCEDES VILMA BARRUETA SANTILLAN
SECRETARIA


MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD


Yo, **Karina Vanessa Diestro Caloretti**, asesor(a) del PA de Psicología y designado(a) mediante documento: Resolución N°709-2023-D-FCS-UDH del (los) estudiante(s) **Katherine Marlen Liyanage Arce** de la investigación titulada "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019";

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **18. %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 27 de noviembre de 2023


Karina Vanessa Diestro Caloretti
PSICÓLOGA
C.P.P. 18501
CEL. 982557066 RPM # 457066

DNI: 25769441

Código ORCID: 0000-0002-0497-1889

REVISIÓN FINAL DE TESIS KATHERINE LIYANAGE

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

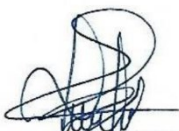
1 **vbook.pub** 9%
Fuente de Internet

2 **repositorio.cualtos.udg.mx:8080** 3%
Fuente de Internet

3 **www.bibliotecasdelecuador.com** 1%
Fuente de Internet

4 **de Poma, Amparo Argüelles Romero. "Estado Situacional del Area de Formación para el Trabajo del Programa Educativo de la I.E.P.G. Cristiana Dirigido a Adolescentes en Estado de Vulnerabilidad del Distrito de Chorrillos", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru), 2022** 1%
Publicación

5 **Marta Lorena Espinoza Lara. "Validación de un cuestionario para medir el estilo de vida de los estudiantes Universitarios en el marco de la teoría de Nola Pender (EVEU)", Revista Torreón Universitario, 2019** 1%
Publicación


Karina Vanessa Diestro Caloretti
PSICOLOGA
C.P.P. 18501
CEL. 962557966 RPM # 457066

DNI: 25769441

Código ORCID: 0000-0002-0497-1889

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a Dios por permitirme llegar a cumplir cada una de las metas que me he propuesto desde pequeña. A mi madre, familia y pareja por el apoyo incondicional en todo mi proceso académico y personal que me alentaron y motivaron a seguir día con día. A mis docentes que con su enseñanza y por su calidad como personas me enamoraron cada día de esta hermosa carrera.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar Dios por permitirme llegar a la etapa más crucial de mi formación profesional. A mi madre Isabel que, con su apoyo y sabios consejos, comprensión y ayuda en todo momento, me permitió seguir adelante, a mi hermano Michael, a mi tío Alejandro, a mi pareja y a toda mi familia por su apoyo incondicional en este arduo trabajo.

A mi asesora de tesis Mg. Karina Vanessa Diestro Caloretti por su dedicación y tiempo, quien ha logrado gracias a su conocimiento, experiencia y paciencia asesorarme satisfactoriamente y poder conseguir finalizar mi tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.5. VIABILIDAD DE INVESTIGACIÓN.....	18
1.6. LIMITACIONES DE INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	22
2.2. BASES TEÓRICO	23
2.2.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	23
2.2.2. TEORÍAS SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL	23
2.2.3. COMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	24

2.2.4. TEORÍAS DE LIDERAZGO	27
2.2.5. APROXIMACIÓN HUMANISTA	28
2.2.6. LIDERAZGO DIRECTIVO	29
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	30
2.3.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	30
2.3.2. LIDERAZGO DIRECTIVO	30
2.4. HIPÓTESIS	30
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	30
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	30
2.5. VARIABLES	32
2.5.1. VARIABLE 1.....	32
2.5.2. VARIABLE 2.....	32
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	33
CAPÍTULO III.....	35
MARCO METODOLÓGICO.....	35
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
3.1.1. ENFOQUE	35
3.1.2. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN	35
3.1.3. DISEÑO	35
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	36
3.2.1. POBLACIÓN	36
3.2.2. MUESTRA.....	36
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS...	36
3.3.1. TÉCNICA	36
3.3.2. INSTRUMENTOS.....	37
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	45
CAPÍTULO IV.....	46
RESULTADOS.....	46
4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	46
4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.....	54
4.2.1. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	54
CAPÍTULO V.....	63
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	63

CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS	68
ANEXOS	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Edad de los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco-2019.....	46
Tabla 2 Sexo de los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco – 2019.....	47
Tabla 3 Relación del comportamiento intrapersonal y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco-2019.....	48
Tabla 4 Relación del componente interpersonal y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco-2019.....	49
Tabla 5 Relación del componente de adaptabilidad y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco-2019.....	50
Tabla 6 Relación del componente de manejo de estrés y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco- 2019	51
Tabla 7 Relación del componente de los estados de ánimo en general y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco- 2019.....	52
Tabla 8 Relación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo Directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco-2019.....	53
Tabla 9 Inteligencia Emocional	54
Tabla 10 Cálculo de significancia chicuadrado	55
Tabla 11 Componente Intrapersonal.....	55
Tabla 12 Cálculo de significancia chicuadrado	56
Tabla 13 Componente Interpersonal.....	57
Tabla 14 Cálculo de significancia chicuadrado	58
Tabla 15 Componente de adaptabilidad	58
Tabla 16 Cálculo de significancia chicuadrado	59

Tabla 17 Componente de manejo de estrés	60
Tabla 18 Cálculo de significancia chicuadrado	61
Tabla 19 Componentes de estados de ánimo general.....	61
Tabla 20 Cálculo de significancia chicuadrado	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad de los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco- 2019.....	46
Figura 2 Sexo de los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco – 2019.....	47
Figura 3 Relación del componente intrapersonal y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco – 2019.....	48
Figura 4 Relación del componente interpersonal y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco – 2019.....	49
Figura 5 Relación del componente de adaptabilidad y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco – 2019.....	50
Figura 6 Relación del componente de manejo de estrés y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco – 2019.....	51
Figura 7 Relación del componente de los estados de ánimo en general y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco – 2019.....	52
Figura 8 Relación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo Directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco – 2019.....	53

RESUMEN

Objetivos; Determinar la relación entre inteligencia emocional y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco 2019. **Materiales y Métodos;** Por la metodología del estudio, la investigación es de tipo básica, prospectivo, y analítico; por su medición es de enfoque cuantitativo, de alcance o nivel correlacional y de diseño transaccional correlacional; la muestra representativa fue de 14 coordinadores de las escuelas académicas; los instrumentos utilizados para el recojo de datos fueron: el Inventario Emocional de Bar-on y la Encuesta de Medición de Liderazgo Directivo. **Resultados;** Existe relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco; con un valor de $X^2_{c=0.05} < x^2 = 0.53$. **Conclusiones;** Un promedio porcentual de 85.7% de coordinadores de las escuelas académicas estudiadas señalaron que la inteligencia emocional se encuentra en un nivel alto en relación del 92.9% que se encuentra con un liderazgo directivo eficiente.

Palabras clave: Inteligencia, liderazgo, directivo, coordinadores, escuelas.

ABSTRACT

Objectives; Determine the relationship between emotional intelligence and managerial leadership in the coordinators of the academic schools of the University of Huánuco 2019. **Materials and methods;** Due to the study methodology, the research is basic, prospective, longitudinal and analytical; Due to its measurement, it has a quantitative approach, a scope or correlational level, and a transactional-correlational design; the representative sample was made up of 14 academic school coordinators; The instruments used for data collection were: the Bar-on Emotional Inventory and the Survey for Measurement of Executive Leadership. **Results;** There is a significant relationship between emotional intelligence and managerial leadership in the coordinators of the academic schools of the University of Huánuco; with a value of $X^2_{c=0.05} < x^2 = 0.53$. **Conclusions;** An average percentage of 85.7% of coordinators of the academic schools studied indicated that emotional intelligence is at a high level in relation to the 92.9% that is found with efficient managerial leadership.

Keywords: Intelligence, leadership, manager, coordinators, schools.

INTRODUCCIÓN

Desde pequeños, escuela y familia nos enseñaron a valorar el grado de inteligencia y éxito de las personas a partir de sus habilidades intelectuales. Sin embargo, existen otras maneras de ser inteligente: la capacidad para manejar con eficiencia nuestras emociones y sentimientos es una de ellas.

El tipo de relación que mantengamos con nosotros mismos, el modo en que nos relacionemos con los demás, nuestra capacidad de liderazgo y nuestra habilidad para trabajar en equipo, son los elementos que van a determinar el éxito y la satisfacción en el mundo laboral.

Todo organismo social está conformado por personas que interactúan entre sí, con el propósito fundamental de lograr ciertos objetivos. Para el adecuado logro de sus fines, resulta imprescindible que las personas se involucren en el cumplimiento de los objetivos, desempeñando sus responsabilidades de manera satisfactoria. Es precisamente en este complejo sistema de interacciones que la inteligencia emocional adquiere un importante significado, determinada por la habilidad o capacidad del individuo para identificar, entender y controlar de manera correcta las emociones, de modo que facilite las adecuadas relaciones con los demás en el ámbito laboral. Dicha capacidad no se limita exclusivamente a las emociones propias, implica, asimismo, entender y comprender las de los demás, con acciones específicas tales como detectarlas, anticiparse a su aparición, controlarlas y expresarlas con moderación y oportunidad.

Así mismo, existe una gran corriente que concibe el liderazgo como algo importante para el trabajo de las personas, para la organización, para los países e, incluso, para las familias.

Tradicionalmente, los aspectos más importantes que una organización debía cuidar en su búsqueda del éxito eran la remuneración, como instrumento de motivación, y la formación y desarrollo de sus empleados. El liderazgo se identifica hoy en día como el agente del cambio dentro de la organización.

En esta presente investigación tocaremos dos variables, la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Directivo, donde se buscará la relación de estas en los coordinadores de las diferentes escuelas académicas de la Universidad de Huánuco.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

No cabe duda que En el siglo XXI, la Inteligencia Emocional (IE) se ve como un aporte al desarrollo cognitivo al mejorar las conexiones interpersonales en el lugar de producción y, por lo tanto, en las instituciones educativas, al mejorar las interacciones entre los miembros de todas las comunidades, educativo u otro tipo de organizaciones. Considero esencial para su óptimo funcionamiento (Cabello, R., Ruiz, D., & Fernández, P., 2010). Los recursos humanos dentro de una empresa son clave para el éxito o fracaso del negocio ya que son los responsables de convertir todos los proyectos o planes que se hayan dictaminado; por ello es necesario velar por el bienestar física y mental de los directivos, pues son el único recurso dinámico capaz de decidir el rumbo de la organización. Según **Mayer y Salovey** (1997), *“la inteligencia emocional incluye la habilidad para percibir, evaluar y expresar emociones con precisión; la habilidad de acceder y/o generar emociones cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual”*.

María Araujo y Martín Leal señalan en su tesis que la inteligencia emocional en relación con los problemas laborales es el verdadero problema a nivel general, plantean en su tesis lo siguiente:

Las empresas de todo el mundo se enfrentan constantemente a la necesidad de mejorar el desempeño laboral para ser más competitivos y mantener su posición en el mercado. Las compañías y sus trabajadores ven la obligación de desarrollar métodos de gestión, crear sistemas adaptativos o innovaciones tecnológicas que promuevan la mejora continua de la calidad y el desempeño de sus colaboradores en la sociedad moderna, caracterizado por fluctuaciones constantes de paradigma y rápidos desarrollos tecnológicos. (Araujo y Leal, 2007, p. 133).

Encarnación y Simón explicaron en un estudio de 2013 titulado “relación de Inteligencia Emocional y Convivencia entre Docentes” que “es pertinente indicar que los problemas de convivencia desfavorables y pendientes de resolver entre docentes generan diversas reacciones entre estos; desde la falta de identificación con la Institución Educativa hasta la generación de un clima tenso entre ellos mismos, ambiente que no es propicio para mejorar la calidad de la educación que aspira toda Institución Educativa”.

En la actualidad, la educación ha sufrido variaciones y cambios a nivel global. El concepto de liderazgo es algo que se preguntan todos aquellos que quieren pertenecer a una empresa y liderar un equipo de trabajo. John Maxwell, quien escribió libros sobre el liderazgo, por ejemplo Las 21 leyes de liderazgo inquebrantables y las 21 cualidades esenciales de un líder Los líderes excepcionales pueden ayudar a sus grupos a mejorar, convirtiéndose en la persona que otros querrán seguir, para **Peter Senge**, amplía esta definición y concibe el liderazgo como la “creación de un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades”. (Murensky, 2000).

En este sentido, la práctica de la inteligencia emocional requiere un liderazgo directo por parte del coordinador académico, ya que, si lo tuviera, llevaría a los objetivos educativos sobre los estudiantes. En las universidades de la provincia de Huánuco se percibe esta carencia. (Cárdenas E., 2019)

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Cuál es la relación del componente intrapersonal y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019?

2. ¿Cuál es la relación del componente interpersonal y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019?
3. ¿Cuál es la relación del componente de adaptabilidad y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019?
4. ¿Cuál es la relación del componente de manejo de estrés y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019?
5. ¿Cuál es la relación del componente de los estados de ánimo en general y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre inteligencia emocional y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar la relación del componente intrapersonal y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.
2. Conocer la relación del componente interpersonal y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.
3. Determinar la relación del componente de adaptabilidad y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

4. Conocer la relación del componente de manejo de estrés y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.
5. Determinar la relación del componente de los estados de ánimo en general y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Busca comprender cómo la inteligencia emocional impacta en el liderazgo directivo y los procesos de trabajo de los coordinadores de las escuelas académicas. La respuesta, la comunicación, el comportamiento y el funcionamiento de una organización están influenciados por la inteligencia emocional.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Proporciona un método para evaluar las habilidades de liderazgo de coordinadores de diferentes escuelas académicas de la Universidad de Huánuco y comprender su inteligencia emocional. Métodos diseñados para mejorar las operaciones, estrategias y decisiones de gestión universitaria.

Al estudiar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo directivo, podemos reconocer las capacidades y competencias personales, sociales y profesionales que permiten mejores organizaciones, un desempeño eficaz y lidiar con los continuos constantes que nos obligan. Pues analizando la frustración, la ansiedad, el estrés y cuestiones como errores de gestión, improvisación, falta de colaboración en equipo, etc. Se revela que los facilitadores prestan poca atención a la parte emocional.

1.5. VIABILIDAD DE INVESTIGACIÓN

La investigación es factible porque se cuenta con los instrumentos de las variables, en este caso inteligencia emocional (Baron) y liderazgo directivo. Se cuenta con la accesibilidad de los coordinadores de las diferentes escuelas académicas de la universidad de Huánuco.

1.6. LIMITACIONES DE INVESTIGACIÓN

Las limitaciones de este proyecto son los horarios de los coordinadores para que resuelvan el test de inteligencia emocional que cuenta con 133 preguntas, ya que toma todo un tiempo considerable para contestar las preguntas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

(Pereda, F, 2018). **“La inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los municipios de la provincia de Córdoba”**. **Muestra:** Basado en una investigación de campo en diferentes unidades del nivel municipal. El objetivo del cuestionario, que se entregó a 362 empleados públicos, fue evaluar el inventario de 22 habilidades gerenciales y su relevancia para las variables organizacionales. Los resultados demuestran una valoración discreta de la inteligencia emocional y brindan oportunidades para la definición de estrategias de formación gerencial en esta habilidad, con especial atención a la identificación y el desarrollo del liderazgo de los directivos públicos. **Conclusión:** En la provincia de Córdoba (España), se ha llevado a cabo una investigación sobre la inteligencia emocional como habilidad de liderazgo en el contexto de la administración local. Se encuentra que la inteligencia emocional tiene un gran impacto en el desempeño de las personas y en el conjunto de variables que definen las organizaciones comunitarias. (98-120)

(García M., 2018). **“Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en una muestra de directivos españoles: un estudio exploratorio”**. **Muestra:** El Inventario de Pensamiento Constructivo de Epstein (2003), que medía la IE, y el Cuestionario de Comportamiento del Líder de Sashkin (1998), que medía la LT, fueron los componentes de la muestra conformada por 190 gerentes de una organización. Los resultados indican una relación favorable y significativa entre IE y LT. Dos de las dimensiones de la IE, Eficacia y Superstición, explican el 28% de la varianza LT, según el análisis de regresión por pasos realizado. **Conclusión:** Finalmente, se examinan los efectos de

estos hallazgos en el diseño de actividades de desarrollo relacionadas con el liderazgo en las organizaciones. (Pág. 71-81)

(Ruiz P., Carmen E., 2017). "El efecto de la inteligencia emocional en el liderazgo de los mandos medios la empresa CORENA S.A. Quito". Las normas que regulan el entorno laboral están experimentando cambios. En la actualidad, el capital humano se juzga no solo por su inteligencia y formación académica, sino también por cómo se relaciona con los demás. Por esta razón, en el ámbito empresarial se considera este recurso como un criterio para la selección y capacitación del personal. A través del conocimiento e interpretación de los sentimientos propios y de los demás, las personas pueden desarrollar la inteligencia emocional, que es una capacidad que les permite humanizarse con su entorno. En el ámbito laboral, humanizar las organizaciones significa establecer relaciones de calidad, es decir, donde se reconoce a las personas por su singularidad y se les da espacio para expresarse con libertad, para finalmente ser identificados por los valores que aportan al sostenimiento de la organización. Además, los líderes se enfrentan a estructuras de trabajo dinámicas y cada vez más complejas, donde su habilidad para influir, liderar y generar resultados en un entorno de trabajo favorable es una garantía de competitividad. En este contexto, un líder emocionalmente inteligente tiene un gran impacto positivo en su entorno laboral, lo que incluye el nivel de bienestar de su equipo de trabajo y crea oportunidades para el crecimiento profesional y personal. La estructura organizacional actual de la empresa CORENA SA establece cargos directivos denominados "mandos medios", los cuales son responsables de dirigir áreas técnicas y administrativas, mediante el establecimiento de metodologías de trabajo en su equipo, asumiendo un verdadero compromiso con el crecimiento de la organización. En este contexto, su nivel de inteligencia emocional es fundamental para generar ambientes de trabajo saludables y de colaboración mutua. Conclusión: Existe una relación entre el nivel emocional de una persona, es decir, su capacidad para conocer, controlar y expresar sus emociones, y la forma en que lidera la organización. Por lo tanto, se ha demostrado que el estado emocional de los líderes tiene un impacto en cómo lideran.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

(Nova J., 2017). **“Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de la universidad San Martín de Porres Filial Sur - Arequipa”**. Esta investigación correlacional causal examina cómo la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los docentes de la Universidad San Martín de Porres, Filial Sur-Arequipa, se relacionan entre sí. Se utilizaron 130 docentes, de la población total de la universidad, como respuesta al inventario de BarOn EQ-i adaptado a la realidad peruana por la Dra. Ugarriza, con el instrumento se evaluó la inteligencia emocional y el cuestionario MLQ 5X Short, para medir el liderazgo en sus estilos transformacional, transaccional y pasivo-avoidante. La investigación encontró una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los docentes que participaron. También se encontró una evaluación positiva entre la inteligencia emocional y el liderazgo transaccional. Sin embargo, no se encontró una asociación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la estrategia de liderazgo pasivo-avoidante. Los maestros tienen un nivel muy bajo de inteligencia emocional, y los estilos de liderazgo transaccional y pasivo-avoidante son los más utilizados al contarse en un nivel óptimo.

(Salcedo R., 2018). **“Inteligencia emocional y su incidencia en el liderazgo directivo de los administradores de agencias bancarias de la ciudad de Cajamarca”**. La investigación actual tiene como objetivo descubrir qué aspectos de la Inteligencia Emocional están más presentes en los gerentes de agencias bancarias en la ciudad de Cajamarca, y luego comparar estos resultados para determinar si tienen un impacto positivo o negativo en los estilos de liderazgo. La investigación se llevó a cabo utilizando un diseño no experimental de corte seccional o transversal, ya que no se manipularon las variables (inteligencia emocional y estilos de liderazgo). Muestra: Se hizo una integración teórica de las variables que componen el objetivo general, tanto en Inteligencia Emocional mediante componentes como en los tres tipos de

estilos de liderazgo, y se analizó cómo afectarán la cultura organizacional de los administradores de agencias bancarias de la ciudad de Cajamarca. Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron comprados en paquetes a expertos que los habían traducido y validado en el idioma de este país, lo que le da a esta investigación la rigurosidad científica que merece. Los datos de los cuestionarios se han procesado utilizando el programa estadístico SPSS, y los resultados se han expresado en el capítulo de resultados y discusión. Conclusión: La investigación tendrá como objetivo evaluar los modelos de liderazgo utilizados por los administradores de agencias bancarias en la ciudad de Cajamarca y determinar si hay una mayor influencia de la Inteligencia Emocional en estos enfoques. Además, permitirá la creación de proyectos y programas de capacitación que ayudan a los líderes a adquirir herramientas más efectivas para adaptarse al entorno cambiante.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

(Cárdenas E., 2019). “Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de san francisco de asís, Lauricocha”. El objetivo principal es evaluar la relación entre el desempeño docente y el liderazgo directo en las instituciones de educación secundaria en todo el distrito de San Francisco de Asís, la provincia de Lauricocha y el departamento de Huánuco. **Muestra:** El diseño correlacional causal, un enfoque cualitativo, fue el método descriptivo utilizado en la investigación; la información actualizada se recopiló directamente de ellos sin ningún tratamiento ni control. La población y la muestra del estudio consistieron en 21 docentes y 3 directores de todas las instituciones de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís. El muestreo no probabilístico se utiliza en su variante de muestreo por conveniencia o criterios. **Conclusión:** sí encontró un coeficiente de estimación de 0,659 en la prueba de hipótesis y un p-valor igual a 0.001, lo que indica una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha.

2.2. BASES TEÓRICO

2.2.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL

Peter Salovey de la Universidad de Yale y John Mayer de la Universidad de New Hampshire crearon el término "inteligencia emocional" en 1990. Se refiere a la complejidad de un sistema de actitudes y habilidades (como la percepción de control, el contacto con otras personas, enfrentar el estrés, etc.) que afectan el comportamiento, las reacciones, los estados psicológicos, el estilo de comunicación, el nivel de autoestima, etc. Estos elementos tienen un impacto directo en la satisfacción social y personal de los empleados de una empresa. (Nuñez Paula, 2002)

David Wechsler describió el impacto de los factores no intelectuales en el comportamiento intelectual en 1940 y afirmó que las pruebas de inteligencia no serían completas hasta que estos factores se describieran correctamente. (Martin & Boeck, 2002) (Orué Arias, 2011).

2.2.2. TEORÍAS SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

El objetivo general de la educación es desarrollar la personalidad integral de una persona. El desarrollo cognitivo y el desarrollo emocional deben ser los dos componentes principales de este desarrollo. A lo largo de la historia, se ha puesto más énfasis en el desarrollo cognitivo (atribuyendo la inteligencia a capacidades cognitivas relacionadas con el pensamiento abstracto, teórico, científico y académico), pero se han olvidado más aspectos del desarrollo emocional. (Pérez Teijido, 2012)

- **Orígenes y definición**

Todos los autores en el tema coinciden en que es necesario abordar y aumentar la inteligencia emocional como resultado a las deficiencias que manifiesta el IQ (cociente intelectual), el cual ha sido utilizado como indicador – predictor de una conducta exitosa desde principios del siglo XX. (Pérez Teijido, 2012)

Pero desde 1990, la inteligencia emocional ha atraído una gran curiosidad porque se creía que tener un coeficiente intelectual (CI) alto no garantizaba el éxito en la vida. Aunque el coeficiente intelectual es muy importante en los exámenes de ingreso y escuelas, sorprendentemente tiene poco impacto en el éxito en el trabajo y la vida. Debido a que es común que las personas con un coeficiente intelectual alto no puedan realizar tareas adecuadamente, el coeficiente intelectual no es una medida infalible, mientras que las personas con un coeficiente intelectual medio o bajo lo hacen mejor. Además, entre las carencias de la CI se encuentra la consideración de las características del entorno en el que las empresas establecen sus actividades en el mundo actual, que se distingue por la rapidez de los cambios en distintos ámbitos: tecnológico, económico, social, medioambiental, etc., que requieren habilidades y comportamientos completamente diferentes a los de épocas pasadas. (Pérez Teijido, 2012)

De ello se concluye que resolver problemas emocionales requiere algo adicional que una buena inteligencia abstracta. De ahí surge la inteligencia emocional, que se encarga de comprender y controlar nuestras propias emociones y las expresadas por aquellas personas con las que convivimos. Lo que quiero decir no es que quienes defienden la inteligencia emocional se oponen a la inteligencia abstracta, sino más bien creen que ambas funcionan juntas. (Pérez Teijido, 2012)

2.2.3. COMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Baron (1997), citado por Ugarriza N. (2001), dividió la inteligencia emocional en 5 partes principales, cada una de las cuales incluye 15 factores. (Goleman D., 1996):

- **Componente Intrapersonal (CIA)**

Es el acceso a los sentimientos y emociones personales; el conocimiento de uno mismo de sus aspectos internos. El desarrollo de este acceso interno permite comprender y etiquetar de manera significativa las propias emociones, así como discriminar entre diferentes

clases de sentimientos. El autoconocimiento permite una mejor comprensión y control sobre cómo se comporta uno mismo. (Goleman D. , 1998)

- **Comprensión emocional de sí mismo (CM):** La capacidad de reconocer y comprender nuestras emociones y sentimientos, distinguirlos y comprender por qué.
- **Asertividad (AS):** La capacidad de expresar emociones, creencias y pensamientos sin afectar los sentimientos de otras personas; y proteger nuestros derechos sin causar daño.
- **Autoconcepto (AC):** La capacidad de comprenderse, aceptarse y valorarse a sí mismos, reconociendo y valorando nuestros aspectos positivos y negativos, así como de igual manera nuestras limitaciones y posibilidades.
- **Autorrealización (AR):** La capacidad de hacer lo queremos, en tanto podamos disfrutar lo que realizamos.
- **Independencia (IN):** Es la capacidad de autocontrolarse, sentirnos seguros de nuestras propias acciones y pensamientos y ser emocionalmente independientes para tomar las decisiones.

a) Componente Interpersonal (CIE)

Es la capacidad de interrelacionarse con los demás, que incluye la sensibilidad hacia los estados de ánimo, los temperamentos, las motivaciones y la forma en que interactúan con los demás. Las personas con inteligencia interpersonal bien avanzada son sensibles a la disposición de los demás, se interesan activamente por cómo piensan y sienten los demás y con frecuencia son buenas para resolver problemas personales. Es posible que prefieran trabajar en equipo antes que aisladamente.

- **Empatía (EM):** La capacidad de reconocer, comprender, y valorar los sentimientos de otras personas.

- **Relaciones Interpersonales (RI):** La capacidad para establecer y mantener vínculos satisfactorios con otras personas, que se caracterizan por una proximidad emocional y personal.
- **Autoconcepto (AC):** La capacidad de comprenderse, aceptarse y respetarse a uno mismo, reconociendo y valorando nuestros aspectos positivos y negativos, así como nuestras restricciones y oportunidades.

b) Componente de Adaptabilidad (CAD)

- **Solución de Problemas (SP):** La capacidad de reconocer y definir problemas, así como de desarrollar y realizar soluciones útiles.
- **Prueba de la realidad (PR):** La capacidad para calcular la evaluación existente entre lo que en realidad existe (lo objetivo) y lo que experimentamos (lo subjetivo).
- **Flexibilidad (FL):** La capacidad para adaptar adecuadamente nuestros pensamientos, emociones, y conductas a situaciones y circunstancias cambiantes (Martin & Boeck, 2002) (Orué Arias, 2011).

c) Componente del Manejo del Estrés (CME)

- **Tolerancia al Estrés (TE):** La capacidad de enfrentar el estrés de manera activa y pasiva y soportar eventos adversos, situaciones estresantes y emociones intensas sin "desmoronarse".
- **Control de Impulsos (CI):** La capacidad de controlar nuestras emociones y resistir o retrasar un impulso o tentación para actuar.

d) Componente del Estado de Ánimo en General (CAG)

- **Felicidad (FE):** La capacidad de compartir y transmitir emociones positivas, sintiéndonos satisfechos con nuestra vida y disfrutar de otros y de sí mismo.

- **Optimismo (OP):** La capacidad de ver el lado más brillante de la vida y mantener una actitud positiva incluso en circunstancias adversas y sentimientos desfavorables. (Martin & Boeck, 2002) (Orué Arias, 2011).

2.2.4. TEORÍAS DE LIDERAZGO

2.2.4.1. LIDERAZGO COMO RASGO DE PERSONALIDAD

Según la teoría de "los líderes nacen, no se hacen" sostiene que una persona tiene una serie de características que le permiten ser líder en cualquier situación. Algunos de los rasgos analizados fueron estatura, apariencia, clase social, estabilidad emocional, fluidez de discurso y sociabilidad, siendo todos ellos un conjunto de cualidades que caracterizan a un líder en diferentes grupos y contextos. La inteligencia, la extroversión, la seguridad en sí mismo, la autoestima y la empatía fueron otros rasgos de personalidad estudiados, junto con los ya mencionados (Gibb, 1969). Esta teoría fue la primera en abordar el liderazgo teóricamente, pero con el tiempo se desestimó y llegó a la conclusión de que no hay rasgos que puedan caracterizar a alguien como un líder eficaz. Esto se debe a la gran diversidad de resultados encontrados en varios estudios sobre gerentes de empresas exitosas, que dificultó la síntesis y evaluación individual de cada característica con el fin de identificar a los líderes potenciales.

2.2.4.2. LIDERAZGO COMO CONDUCTA

Estos hallazgos son el resultado de investigaciones realizadas a cabo en las Universidades de Ohio, Michigan y Texas. Esta teoría se centra en el análisis de las acciones de los líderes y la relación entre estas acciones y el liderazgo efectivo. Un líder se define por sus acciones, es decir, la persona que actúa como tal será un líder. Los líderes que son más considerados y responsables se desempeñan mejor que aquellos que no. Podemos resumir las siguientes afirmaciones en:

- Líderes centrados en la persona: enfatizan la importancia de las relaciones humanas porque están muy preocupados por las demandas de sus empleados.
- Líderes centrados en la producción: se enfocan en los aspectos técnicos del trabajo y solo se preocupan por completar las tareas en función del logro de objetivos.

2.2.5. APROXIMACIÓN HUMANISTA

Siendo McGregor su delegado principal. La afirmación de que existen dos estilos básicos de dirección es la base de esta teoría que diseña el liderazgo: Uno autoritario conocido como "teoría X" y otro igualitario conocido como "teoría Y". La teoría X se refiere al método de dirección convencional. Parte de la afirmación de que las personas buscan seguridad, no disfrutan del trabajo, tienen poca ambición y prefieren ser dirigidas. Por lo tanto, el director X exige que los empleados cumplan con sus deberes. Teoría Y: dice que los objetivos tanto individuales como organizativos deben aunarse. De acuerdo con esta teoría, las personas pueden trabajar y asumir tareas si los directivos Y les brindan la oportunidad de satisfacer sus deseos personales al mismo tiempo que alcanzan los objetivos de la organización.

2.2.5.1. ENFOQUE SITUACIONAL

Teoría del Último Compañero de Trabajo Preferido (LPC) o modelo de contingencia de eficacia de liderazgo Fiedler (1967) presenta su trabajo en el que sostiene que el comportamiento de un líder se ajusta a las circunstancias identificando tres aspectos que determinan un estilo de dirección efectivo: La relación entre los miembros y el líder: Este aspecto está relacionado con el afecto que tienen los seguidores hacia su líder, en el que confían. Arquitectura de la tarea: es más fácil liderar cuando la tarea está claramente estructurada y definida. Si la tarea es confusa y carece de detalles, el trabajo del líder será más difícil. Poder del puesto: cuanto más fuerte e intensa sea la posición de poder, más fácil será asumir el

liderazgo. Según este modelo de Fiedler, la realización del grupo depende del nivel de la motivación del líder y cuánto control e influencia tiene en función de las circunstancias.

2.2.6. LIDERAZGO DIRECTIVO

2.2.6.1. DEFINICIÓN DE LIDERAZGO

Según Robbins y Judge (2009), Cualquier intento evidente de influir e influir en el comportamiento de otras personas se conoce como liderazgo, tanto individual como colectivamente. El líder también es aquel que se esfuerza con habilidad, o sea, trabajando con entusiasmo para lograr estos objetivos (p. 385). En este contexto, se puede inferir que la persona que lidera tiene un interés en influir e inducir a los demás, siempre centrada en lograr objetivos.

- **Dimensiones**

Gestión Institucional: Se refiere a la estructura en la que se organizan los elementos que tienen un impacto en la gestión de una **institución**. El análisis de esta idea implica abordar problemas de gestión, organización y planificación, entre otros.

Gestión Administrativa: conjunto de acciones que realiza un directivo para llevar a cabo sus actividades mediante el cumplimiento de las fases del proceso **administrativo**, que incluyen planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Gestión pedagógica: Es un Órgano de Línea, responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar y evaluar las medidas **educativas** y las relacionadas con el desarrollo de la cultura, la ciencia, la tecnología, los deportes y el ocio en el ámbito local.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL

Habilidad compleja que se compone de una variedad de actitudes y habilidades (como la percepción de control, el contacto con otras personas, lidiar con el estrés, etc.) que influyen en el comportamiento, las reacciones, los estados mentales, el estilo de comunicación, los niveles de la autoestima, etc. Estos elementos tienen un impacto directo en el éxito y la satisfacción social y personal de los empleados de la organización. (Nuñez Paula, 2002)

2.3.2. LIDERAZGO DIRECTIVO

Cualquier intento explícito de influir en el comportamiento de otras personas, tanto individual como colectivamente, y quien se afana con destreza, o sea, quien se esfuerza hábilmente, para lograr los objetivos se conoce como liderazgo. (Judge, 2009)

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

Ho: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hi. Existen relación significativa entre los componentes intrapersonales y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

Ho No existe relación significativa entre los componentes intrapersonales liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

Hi. Existe relación significativa entre los componentes interpersonales y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

Ho No existe relación significativa entre los componentes interpersonales y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

Hi. Existe relación significativa entre los componentes de adaptabilidad y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

Ho No existe relación significativa entre los componentes de adaptabilidad y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

Hi. Existe relación significativa entre los componentes del manejo de estrés y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

Ho No existe relación significativa entre los componentes del manejo de estrés y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

Hi. Existe relación significativa entre los componentes del estado de ánimo en general y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

Ho No existe relación significativa entre los componentes del estado de ánimo en general y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Inteligencia emocional

2.5.2. VARIABLE 2

Liderazgo directivo

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIONAL OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL	“La inteligencia emocional incluye la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual”. Se refiere a un “pensador con un corazón” (“a thinker with a heart”) que capta, comprende y controla los vínculos sociales. Mayer y Salovey (1997: 10)	Se aplica para calcular la variable de inteligencia emocional el instrumento de escala de medición Bar-0n realizado por: Reuven Bar-0n	<p>Componente Intrapersonal (CIA)</p> <hr/> <p>Componente Interpersonal (CIE)</p> <hr/> <p>Componente de Adaptabilidad (CAD)</p> <hr/> <p>Componente del Manejo del Estrés (CME)</p> <hr/> <p>Componente del Estado de Ánimo en General (CAG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión emocional de sí mismo (CM) - Asertividad (AS) - Autoconcepto (AC) - Autorrealización (AR) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Independencia (IN) - Empatía (EM) - Relaciones Interpersonales (RI). - Autoconcepto (AC) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Solución de Problemas (SP) - Prueba de la realidad (PR) - Flexibilidad (FL) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Tolerancia al Estrés (TE) - Control de Impulsos (CI) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Felicidad (FE) - Optimismo (OP) 	1-133	Instrumento de escala de medición Bar-0n realizado por: Reuven Bar-0n	Rara Vez o Nunca. (1) Pocas Veces. (2) Algunas Veces. (3) Muchas Veces. (4) Muy frecuentemente o Siempre. (5)
VARIABLE 2:	Liderazgo es cualquier esfuerzo evidente de	Se aplica para medir la variable	Gestión Institucional	Gestión de procesos Pedagógicos			

LIDERAZGO DIRECTIVO	impresionar e influir en el comportamiento de otras personas, tanto individual como colectivamente, y es quien se esfuerza con destreza, o sea, trabajando de manera entusiasta para alcanzar objetivos. Robbins y Judge (2009)	de liderazgo directivo. El cual se utilizará el Instrumento Medición de Liderazgo Directivo	Gestión Administrativa	Gestión de condiciones para la mejora de los aprendizajes	1-26	Instrumento Medición de Liderazgo Directivo	Nunca Pocas veces A veces Casi siempre Siempre
			Gestión pedagógica	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes			

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según el aporte teórico, es **básica**, ya que al haber profundizado sobre las variables de estudio se aportó aspectos teóricos importantes y nuevos. Al respecto Hernández (2016), enfatiza en la importancia de aportar con información actualizada para desarrollar y garantizar el crecimiento teórico científico de la ciencia.

Según la planificación, la medición de la variable de estudio es **prospectiva** porque el estudio pertenece al tiempo pasado y el investigador recopila datos de la fuente primaria. (Fonseca & Martel, 2012)

Debido a que el estudio se realiza con dos variables y busca una relación bivariado, es **analítica** en términos de número de variables estudiadas. (Fonseca & Martel, 2012)

3.1.1. ENFOQUE

La investigación actual utiliza un enfoque cuantitativo.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El estudio se lleva a cabo en el Nivel III, o nivel de correlación. Buscan cómo los factores estudiados se relacionan entre sí. Son estudios observacionales, estudian dos poblaciones y verifican hipótesis. (Aguilar S. , 2006)

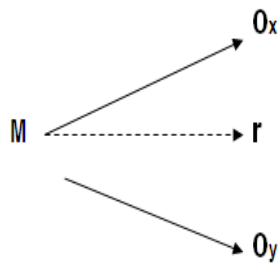
3.1.3. DISEÑO

Es un diseño transeccional correlacional que busca cómo las variables de estudio están relacionadas entre sí. (Gómez, 2002).

Los diseños de investigación transeccionales o transversales recopilan datos en un tiempo único. Su objetivo es describir variables y

analizar su incidencia o relación en ese momento. (Hernandez, 2010)

Esquema:



Dónde:

M = Representa la muestra de la investigación.

Ox = Inteligencia emocional

Oy = liderazgo directivo

r = Representa la relación de variables en estudio

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Este estudio tiene como población a los 14 coordinadores de las diferentes escuelas académicas profesionales de la universidad de Huánuco.

3.2.2. MUESTRA

La muestra de esta investigación es de 14 coordinadores de las 14 escuelas académicas de la universidad de Huánuco.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

La técnica que se aplicará para dicha investigación es psicométrica, la cual consiste en la aplicación individual de inventario emocional de Bar-On y el Instrumento Medición de Liderazgo Directivo.

3.3.2. INSTRUMENTOS

Inventario Emocional de Bar-0n

FICHA TÉCNICA:

Nombre Original	: EQ-I Bar0n Emotional Quotient Inventory
Autor	: Reuven Bar-0n
Procedencia	: Toronto – Canadá
Adaptación Peruana	: Nelly Ugarriza Chávez
Administración	: Individual o colectiva. Tipo Cuadernillo.
Duración	: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a 40 Minutos.
Aplicación	: Sujetos de 16 y más. Nivel lector de 6º grado de Primaria.
Puntuación	: Calificación manual o computarizada
Significación	: Estructura Factorial: ICE - T- 5 Factores componentes 15 subcomponentes.
Tipificación	: Baremos Peruanos.
Usos	: Educativa, clínica, jurídica, médica, laboral y científica. Los profesionales que trabajan como consultores de desarrollo organizacional, psicólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales, consejeros y orientadores vocacionales son potenciales usuarios.
Materiales	: Cuestionario incluye los ítems del I-CE, Hoja de respuesta, Plantilla de Corrección, Hoja de Resultados y de Perfiles (A, B).

- **Descripción de la prueba:**

Este inventario genera un cociente emocional general y 5 cocientes emocionales compuestos basados en las puntuaciones de 15 subcomponentes.

Los 5 principales componentes conceptuales de la Inteligencia emocional y social que involucran los quince factores medidos por el (I-CE) son:

- **Componente Intrapersonal (CIA): Área que reúne los siguientes componentes:**

- Comprensión emocional de sí mismo (CM): La habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de los mismos.
- Asertividad (AS): La habilidad para expresar sentimientos, creencias, y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás; y defender nuestros derechos de una manera no destructiva.
- Autoconcepto (AC): La habilidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, como también nuestras limitaciones y posibilidades.
- Autorrealización (AR): La habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo.
- Independencia (IN): Es la habilidad para autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones.

- **Componente Interpersonal (CIE): Área que reúne los siguientes componentes:**

- Empatía (EM): La habilidad de percatarse, comprender, y apreciar los sentimientos de los demás.

- Relaciones Interpersonales (RI): La habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad.
- Responsabilidad Social (RS): La habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo del grupo social.
- **Componente de Adaptabilidad (CAD): Área que reúne los siguientes componentes:**
 - Solución de Problemas (SP): La habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.
 - Prueba de la realidad (PR): La habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en realidad existe (lo objetivo).
 - Flexibilidad (FL): La habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.
- **Componente del Manejo del Estrés (CME): Área que reúne los siguientes componentes:**
 - Tolerancia al Estrés (TE): La habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y pasivamente el estrés.
 - Control de Impulsos (CI): La habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones.
- **Componente del Estado de Ánimo en General (CAG): Área que reúne los siguientes componentes:**
 - Felicidad (FE): La habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para dividirse y expresar sentimientos positivos.

- Optimismo (OP): La habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

Normas para la Corrección y Puntuación:

La calificación del Inventario de Cociente Emocional (I-CE) comprende: La evaluación de la validez de los resultados, la obtención de los puntajes directivos y estándares para los subcomponentes, para los componentes y la obtención del Cociente Emocional Total y de los percentiles.

Pasos a seguir para la calificación del I-CE:

Primero: Evaluar la validez de los resultados del I-CE.

Las pautas para considerar la validez de la prueba por la omisión son:

- El puntaje del cociente emocional debe ser considerado inválido si 8 (6% del total) o más de los ítems son omitidos (excluyendo el último ítem 133 que no se tiene en cuenta para el cálculo del puntaje total del I-CE)
- Para los subcomponentes AC, AR, RI, RS, PR, TE, CI, FE que tienen 9 o más ítems: Máximo 3 ítems pueden ser omitidos.
- Para los subcomponentes CM, EM, FL, SO, OP que tiene 8 ítems: Máximo 2 ítems pueden ser omitidos.
- Para los subcomponentes AS, IN que tienen 7 ítems: Sólo 1 puede ser omitido.

Para examinar si la prueba es válida debe seguir el siguiente procedimiento:

- Colocar la plantilla de corrección sobre la hoja de respuestas del I-CE Baron y tener al lado la hoja de resultados del I-CE.

- Anotar el número de omisiones. Al colocar la plantilla de corrección sobre la hoja de respuestas se apreciará si el examinado ha dejado algunos ítems sin responder, de ser así debe ver cuál es el código (letra) que le corresponde al ítem para identificar los subcomponentes al que pertenece, la misma que aparece en el cuadro de los componentes del I-CE (Hoja de resultados). Cuente el número de omisiones y escríbalos en el casillero Total correspondiente. Si exceden las omisiones a cualquiera de los cuatro criterios señalados se invalida la prueba.

Segundo: Obtención de los puntajes estándar para los subcomponentes.

- Colocar la plantilla de corrección sobre la hoja de respuestas.
- Sumar los valores absolutos teniendo en cuenta el valor positivo o negativo del ítem que corresponde a los códigos de cada escala que aparecen en la plantilla de corrección y en la hoja de resultados del I-CE. Para facilitar el cómputo los ítems negativos aparecen sombreados en la plantilla de una puntuación inversa.
- Escribir los puntajes directos en los casilleros correspondientes de las 15 escalas.
- Ubicar en el baremo correspondiente los puntajes derivados (CE) que corresponde a cada puntaje directo obtenido por el examinado en cada subcomponente y escribirlo en su respectivo casillero.

Tercero: Obtención de los puntajes estándar para los componentes del II-CE.

- Obtener los puntajes directos para cada una de las cinco escalas componentes del I-CE y para ello sume los puntajes directos obtenidos previamente de las escalas que integran cada uno de los componentes. Anote el puntaje directo total del componente en el casillero correspondiente en la hoja de resultados del I-CE. Sólo para

el componente Interpersonal (IA), a la suma de los puntajes directos de las escalas de este componente, se resta la sumatoria de los valores absolutos de los ítems: 55, 61, 71, 98, y 119 respondidos por el examinado. Esta resta se debe al hecho de que en esta escala compuesta hay cinco ítems que pertenecen simultáneamente a dos escalas, y para obtener el puntaje directo de esta escala compuesta sólo se los debe contabilizar una sola vez. Luego el puntaje directo así obtenido se anota en el casillero respectivo de la hoja de resultados.

- Ubicar en el baremo correspondiente el percentil y el puntaje de escala (CE) para cada uno de los cinco componentes del I-CE y anótelos en el casillero respectivo de las hojas de resultados.

Cuarto: Obtención del puntaje estándar CE del I-CE.

- A la sumatoria de los puntajes directos de los cinco componentes del I-CE, respetar los valores absolutos de los ítems 11, 20, 23, 31, 62, 88, y 108 respondidos por el evaluado.
- Ubicar esta suma total en el Baremo respectivo para obtener el puntaje estándar, es decir el Cociente Emocional Total (CET), en la hoja de resultados

Confiabilidad:

Los estudios de confiabilidad ejecutados sobre el I-CE en el extranjero se han centrado en la consistencia interna y la confiabilidad re-test. Los coeficientes alfa promedio de Cronbach son altos para casi todos los subcomponentes, el más bajo 0.69 fue Responsabilidad Social y el más alto 0.86 para Compresión de sí mismo.

Para la muestra peruana los coeficientes alfa de Cronbach se observan que la consistencia interna para el inventario total es muy alta 0.93, para los componentes del I-CE, oscila entre 0.77 y 0.91. Los más bajos coeficientes son para los subcomponentes de Flexibilidad 0.48,

Independencia y Solución de Problemas 0.60. Los trece factores restantes arrojan valores por encima de 0.70.

Validez:

Los diversos estudios de validez del I-CE básicamente están destinados a demostrar cuán exitoso y eficiente es este instrumento, en la evaluación de los que se propone.

Nueve tipos de estudio de validación: Validez de contenido, aparente, factorial, de constructo, convergente, de grupo – criterio, discriminante y validez predictiva ha sido conducida en seis países en los últimos 17 años.

Interpretación de los resultados:

Interpretación del CE para el total, los componentes, y subcomponentes.

Puntajes estándares	Pautas de Interpretación
130 y más	Capacidad emocional muy desarrollada: Marcadamente alta. Capacidad emocional Inusual.
115 a 129	Capacidad emocional muy desarrollada: Alta, Buena capacidad emocional.
86 a 114	Capacidad emocional adecuada: Promedio.
70 a 85	Necesita mejorar: Baja. Capacidad emocional por debajo del promedio
69 y menos	Necesita mejorar: Muy baja. Capacidad emocional extremadamente por debajo del promedio.

- **Instrumento Medición de Liderazgo Directivo**

FICHA TÉCNICA

Denominación : Encuesta sobre liderazgo directivo Autor: Rosa Aurora Ricra Ruiz Tomado de Dilma Zárate Ramírez - UNMSM

Objetivo : Recolectar datos de opinión de docentes respecto a cómo perciben el liderazgo del director en su Institución Educativa.

Estructura : Está compuesto por 3 dimensiones, 9 indicadores, 27 ítems.

- **Validez y confiabilidad de datos**

Se realizó lo siguientes procedimientos de validez y confiabilidad.

- **Validez de respuesta (piloto):** Se aplicó una muestra piloto al 10% de la muestra con la finalidad de añadir algunas dimensiones o corregir en el instrumento.
- **Validez estadística:** Se realizó el análisis estadístico, y la validez por el Alfa de Crombac el cual obtuvo un valor de 0,89.

Confiabilidad:

Para estimar la confiabilidad de los instrumentos inferenciales del estudio, se realizó por conveniencia realizar la validez de consistencia interna para el cual emplearemos el r de Pearson, el cual nos dio un valor arriba de 0,20.

➤ **CRITERIOS DE INCLUSION**

- Coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco
- Que desean participar del estudio
- Que firmen el consentimiento informado.

- Coordinadores (docentes) nombrados y contratados.

➤ **CRITERIOS DE EXCLUSION**

- Otro personal administrativo de la universidad de Huánuco
- Que no desean participar del estudio
- Que no firmen el consentimiento informado.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- a) Procesamiento de Datos:** los datos serán procesados y analizados con ayuda del programa SPSS Y EXCEL. La prueba utilizada será la prueba de chi cuadro de Pearson y el RHO DE SPERMAN.
- b) Presentación de datos:** los datos serán presentados en cuadros y gráficos estadísticos unidimensionales como bidimensionales.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 1

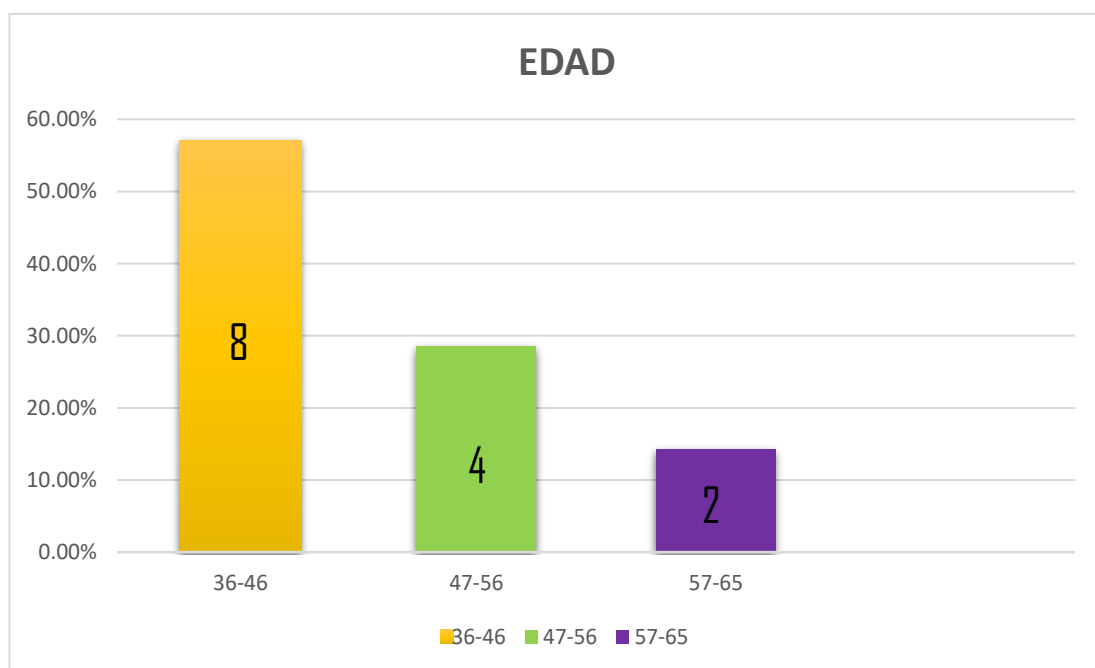
Edad de los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco-2019

EDAD	Fi	%
36 - 46	8	57.1
37 - 56	4	28.6
57 - 63	2	14.3
TOTAL	14	100.0

Fuente: Cuestionario

Figura 1

Edad de los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco-2019



INTERPRETACIÓN

Del 100% que representa a 14 coordinadores de la muestra de estudio; el 57.1% (8) pertenece al grupo de edades entre 36 a 46 años; el 28.6% (4) a edades entre 47 a 56 años y, el 14.3% (2) a edades entre 57 a 65 años.

Tabla 2

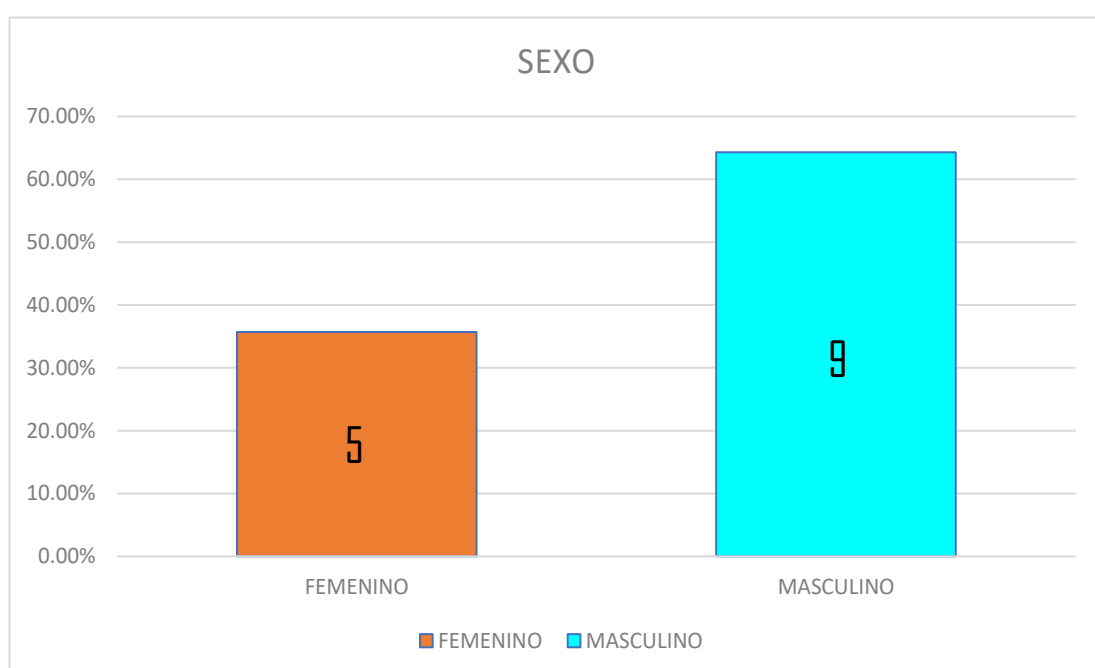
Sexo de los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco – 2019

SEXO	Fi	%
Femenino	5	35.7
Masculino	9	64.3
TOTAL	14	100.0

Fuente: Cuestionario

Figura 2

Sexo de los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco – 2019



INTERPRETACIÓN

Del 100% que representa a 14 coordinadores de la muestra de estudio; el 64.3% (9) pertenece al sexo masculino y, el 35.7% (5) al sexo femenino.

Tabla 3

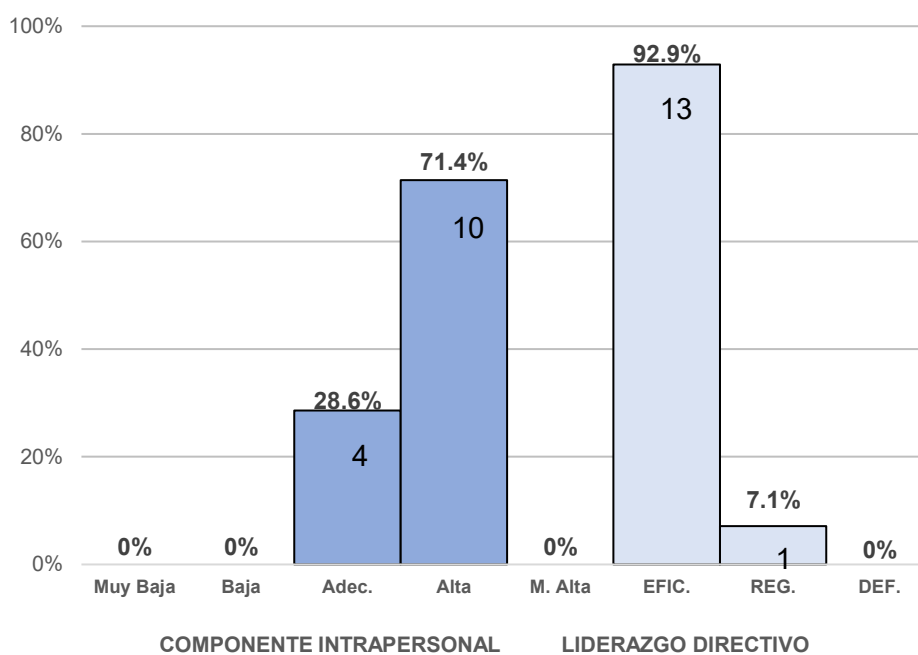
Relación del comportamiento intrapersonal y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco- 2019

COMPONENTE INTRAPERSONAL	LIDERAZGO DIRECTIVO						TOTAL	
	EFICIENTE		REGULAR		DEFICIENTE		Fi	%
	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
Muy baja	0	0	0	0	0	0	0	00.0
Baja	0	0	0	0	0	0	0	00.0
Adecuada	4	28.6	0	0	0	0	4	28.6
Alta	9	64.3	1	7.1	0	0	10	71.4
Moderada Alta	0	0.0	0	0.0	0	0	0	00.0
TOTAL	13	92.9	1	7.1	0	0	14	100.0

Fuente: Inventario Inteligencia Emocional (BarOn) – Cuestionario y Medición del liderazgo directivo – Encuesta

Figura 3

Relación del componente intrapersonal y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco – 2019



INTERPRETACIÓN

Del 100% que representa a 14 coordinadores de la muestra estudiada; el 71.4% (10) de coordinadores sustenta que el componente intrapersonal en la inteligencia emocional es alto y el 28.6% (4) sustentan que es adecuada; en relación del 92.9% (13) de coordinadores afirmaron que el liderazgo directivo en las Escuelas Académicas es eficiente y, el 7.1% (1) afirma que es regular.

Tabla 4

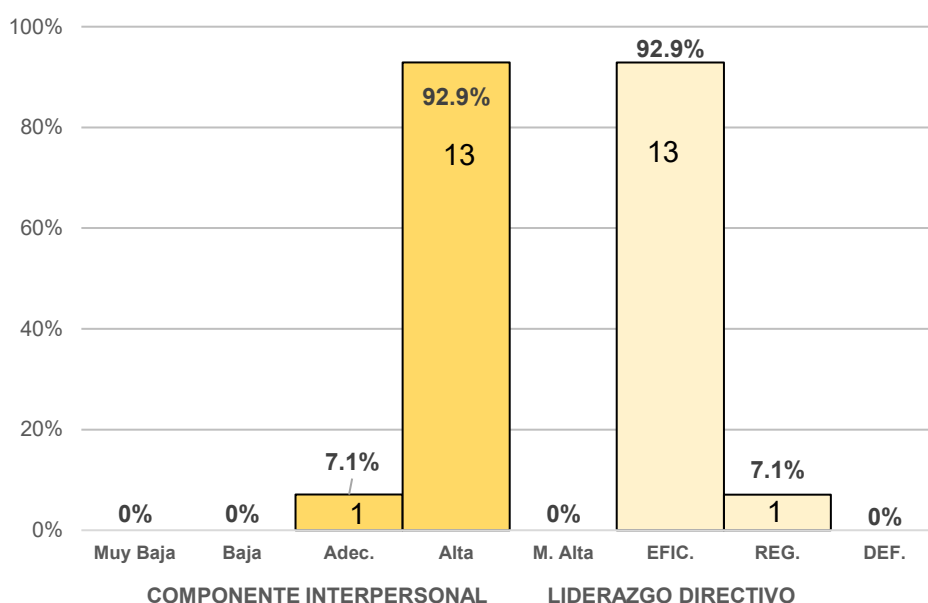
Relación del componente interpersonal y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco- 2019

COMPONENTE INTERPERSONAL	LIDERAZGO DIRECTIVO						TOTAL	
	EFICIENTE		REGULAR		DEFICIENTE		Fi	%
	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
Muy baja	0	0	0	0	0	0	0	00.0
Baja	0	0	0	0	0	0	0	00.0
Adecuada	1	7.1	0	0	0	0	1	7.1
Alta	12	85.7	1	7.1	0	0	13	92.9
Moderada Alta	0	0.0	0	0.0	0	0	0	00.0
TOTAL	13	92.9	1	7.1	0	0	14	100.0

Fuente: Inventario Inteligencia Emocional (BarOn) – Cuestionario y Medición del liderazgo directivo – Encuesta

Figura 4

Relación del componente interpersonal y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco – 2019



INTERPRETACIÓN

Del 100% que representa a 14 coordinadores de la muestra estudiada; el 92.9% (13) de coordinadores sustenta que el componente interpersonal en la inteligencia emocional es alto y el 7.1% (1) sustentan que es adecuada; en relación del 92.9% (13) de coordinadores afirmaron que el liderazgo directivo en las Escuelas Académicas es eficiente y, el 7.1% (1) afirma que es regular.

Tabla 5

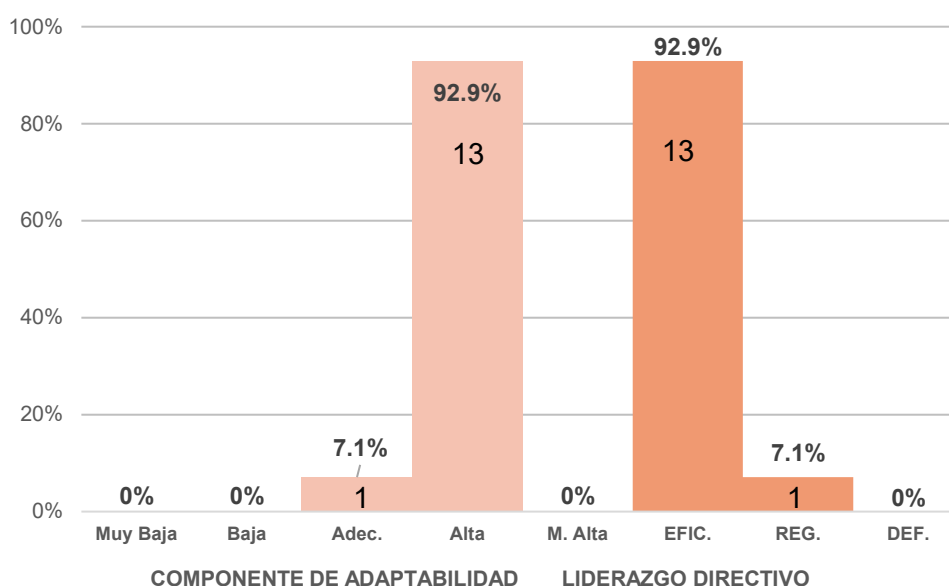
Relación del componente de adaptabilidad y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco- 2019

COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD	LIDERAZGO DIRECTIVO						TOTAL	
	EFICIENTE		REGULAR		DEFICIENTE		Fi	%
	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
Muy baja	0	0	0	0	0	0	0	00.0
Baja	0	0	0	0	0	0	0	00.0
Adecuada	1	7.1	0	0	0	0	1	7.1
Alta	12	85.7	1	7.1	0	0	13	92.9
Moderada Alta	0	0.0	0	0.0	0	0	0	00.0
TOTAL	13	92.9	1	7.1	0	0	14	100.0

Fuente: Inventario Inteligencia Emocional (Bar0n) – Cuestionario y Medición del liderazgo directivo – Encuesta

Figura 5

Relación del componente de adaptabilidad y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco – 2019



INTERPRETACIÓN

Del 100% que representa a 14 coordinadores de la muestra estudiada; el 92.9% (13) de coordinadores sustentan que el componente de adaptabilidad en la inteligencia emocional es alto y el 7.1% (1) sustentan que es adecuada; en relación del 92.9% (13) de coordinadores afirmaron que el liderazgo directivo en las Escuelas Académicas es eficiente y, el 7.1% (1) afirma que es regular.

Tabla 6

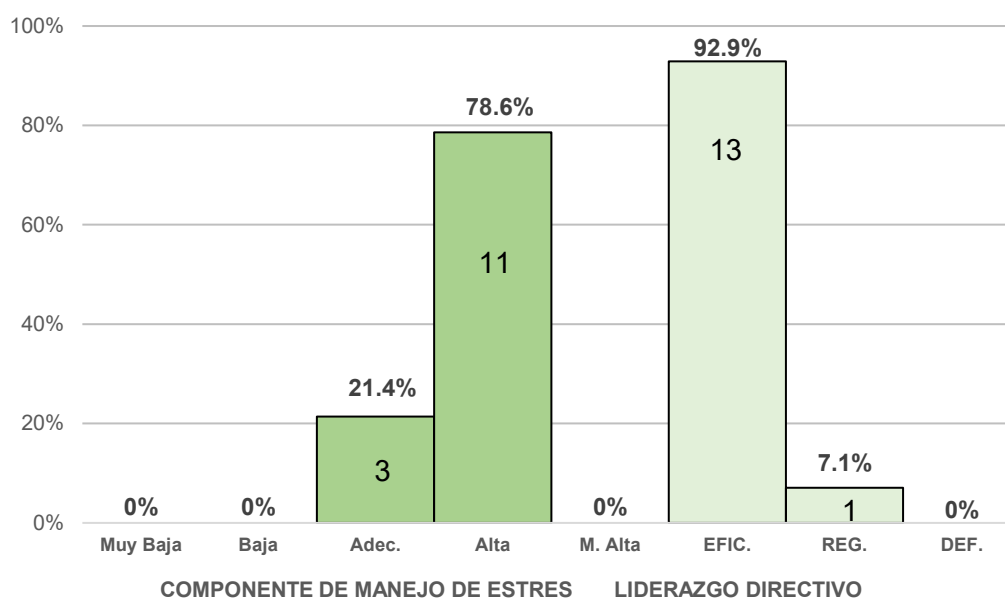
Relación del componente de manejo de estrés y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco- 2019

COMPONENTE DE MANEJO DE ESTRÉS	LIDERAZGO DIRECTIVO						TOTAL	
	EFICIENTE		REGULAR		DEFICIENTE		Fi	%
	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
Muy baja	0	0	0	0	0	0	0	00.0
Baja	0	0	0	0	0	0	0	00.0
Adecuada	3	21.4	0	0	0	0	3	21.4
Alta	10	71.4	1	7.1	0	0	11	78.6
Moderada Alta	0	0.0	0	0.0	0	0	0	00.0
TOTAL	13	92.9	1	7.1	0	0	14	100.0

Fuente: Inventario Inteligencia Emocional (BarOn) – Cuestionario y Medición del liderazgo directivo – Encuesta

Figura 6

Relación del componente de manejo de estrés y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco – 2019



INTERPRETACIÓN

Del 100% que representa a 14 coordinadores de la muestra estudiada; el 78.6% (11) de coordinadores sustenta que el componente de manejo de estrés en la inteligencia emocional es alto y el 21.4% (3) sustentan que es adecuada; en relación del 92.9% (13) de coordinadores afirmaron que el liderazgo directivo en las Escuelas Académicas es eficiente y, el 7.1% (1) afirma que es regular.

Tabla 7

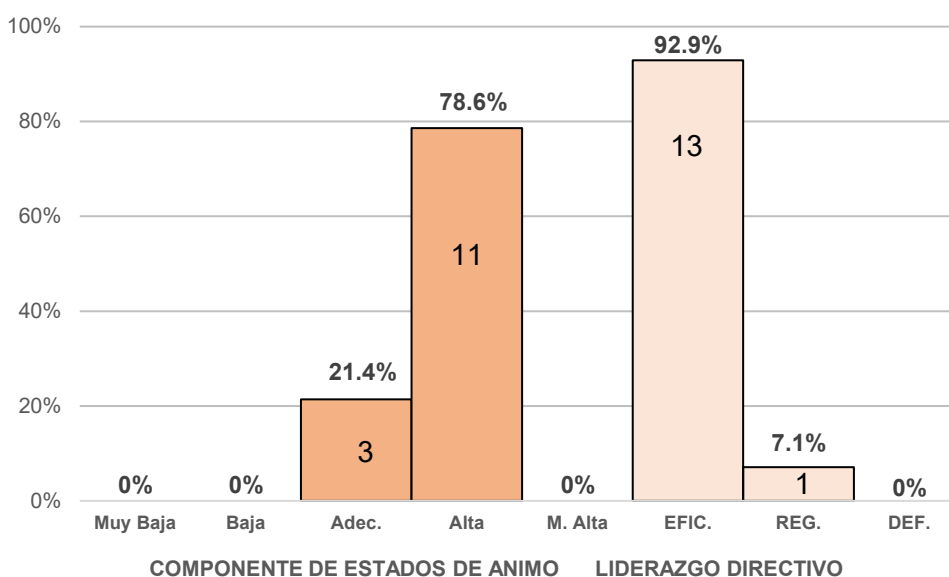
Relación del componente de los estados de ánimo en general y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco- 2019

COMPONENTE DE LOS ESTADOS DE ÁNIMO GENERAL	LIDERAZGO DIRECTIVO						TOTAL	
	EFICIENTE		REGULAR		DEFICIENTE		Fi	%
	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
Muy baja	0	0	0	0	0	0	0	00.0
Baja	0	0	0	0	0	0	0	00.0
Adecuada	3	21.4	0	0	0	0	3	21.4
Alta	10	71.4	1	7.1	0	0	11	78.6
Moderada Alta	0	0.0	0	0.0	0	0	0	00.0
TOTAL	13	92.9	1	7.1	0	0	14	100.0

Fuente: Inventario Inteligencia Emocional (BarOn) – Cuestionario y Medición del liderazgo directivo – Encuesta

Figura 7

Relación del componente de los estados de ánimo en general y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco – 2019



INTERPRETACIÓN

Del 100% que representa a 14 coordinadores de la muestra estudiada; el 78.6% (11) de coordinadores sustenta que el componente de los estados de ánimo en general en la inteligencia emocional es alta y el 21.4% (3) sustentan que es adecuada; en relación del 92.9% (13) de coordinadores afirmaron que el liderazgo directivo en las Escuelas Académicas es eficiente y, el 7.1% (1) afirma que es regular.

Tabla 8

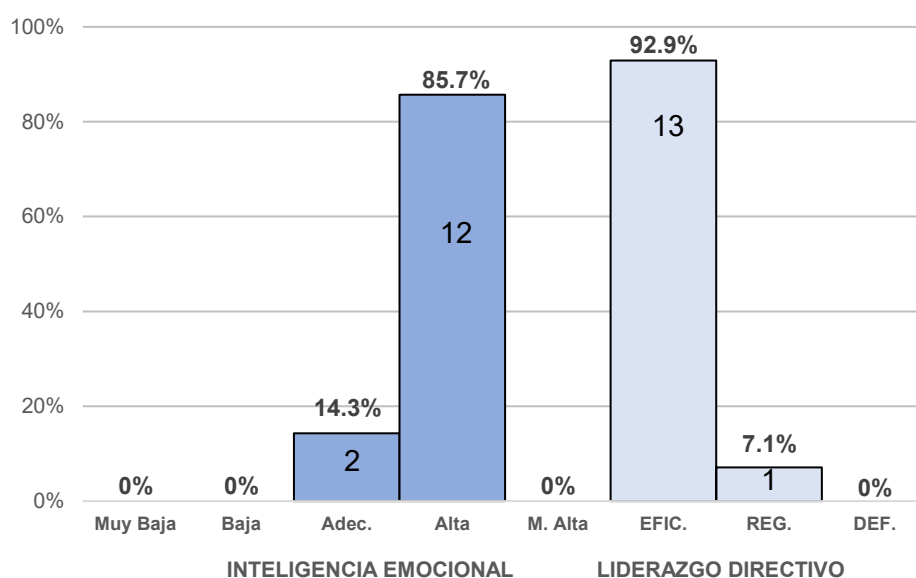
Relación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo Directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco- 2019

INTELIGENCIA EMOCIONAL	LIDERAZGO DIRECTIVO						TOTAL	
	EFICIENTE		REGULAR		DEFICIENTE		Fi	%
	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
Muy baja	0	0	0	0	0	0	0	00.0
Baja	0	0	0	0	0	0	0	00.0
Adecuada	2	14.3	0	0	0	0	2	14.3
Alta	11	78.6	1	7.1	0	0	12	85.7
Moderada Alta	0	0.0	0	0.0	0	0	0	00.0
TOTAL	13	92.9	1	7.1	0	0	14	100.0

Fuente: Inventario Inteligencia Emocional (BarOn) – Cuestionario y Medición del liderazgo directivo – Encuesta

Figura 8

Relación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo Directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco – 2019



INTERPRETACIÓN

Del 100% que representa a 14 coordinadores de la muestra estudiada; el 85.7% (12) de coordinadores señalaron que la inteligencia emocional es alta y el 14.3% (2) es adecuada; en relación del 92.9% (13) de coordinadores manifestaron que el liderazgo directivo en las Escuelas Académicas es eficiente y, el 7.1% (1) afirma que es regular.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

4.2.1. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

➤ Prueba general

Tabla 9
Inteligencia Emocional

INTELIGENCIA EMOCIONAL	LIDERAZGO DIRECTIVO			TOTAL
	E	R	D	
MB	0	0	0	0
B	0	0	0	0
A	2	0	0	2
A	11	1	0	12
MA	0	0	0	0
TOTAL	13	1	0	14

Tabla de $5 \times 3(5-1=4) (3-1=2) = 8$ grados de libertad a alfa $x^2 c=0.05$
(15.5) = Frecuencia Observada.

Unidad estadística calculada:

MB	: 0	0
B	: 0	0
A	: 2	0.1
A	: 11	0.9
MA	: 0	0
	14	1.0

Cálculo de las frecuencias esperadas (Fe):

$13 \times 0 = 0$	$1 \times 0 = 0$	$0 \times 0 = 0$
$13 \times 0 = 0$	$1 \times 0 = 0$	$0 \times 0 = 0$
$13 \times 0.1 = 1.3$	$1 \times 0.1 = 0.1$	$0 \times 0.1 = 0$
$13 \times 0.9 = 11.7$	$1 \times 0.9 = 0.9$	$0 \times 0.9 = 0$
$13 \times 0 = 0$	$1 \times 0 = 0$	$0 \times 0 = 0$

Tabla 10
Cálculo de significancia chicuadrado

RELACIÓN	Fo	Fe	(Fo - Fe) ²	$\frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
MB - E	0	0	0	0.00
B - E	0	0	0	0.00
A - E	2	1.3	0.49	0.38
A - E	11	11.7	0.49	0.04
MA - E	0	0	0	0.00
MB - R	0	0	0	0.00
B - R	0	0	0	0.00
A - R	0	0.1	0.01	0.10
A - R	1	0.9	0.01	0.01
MA - R	0	0	0	0.00
MB - D	0	0	0	0.00
B - D	0	0	0	0.00
A - D	0	0	0	0.00
MA - D	0	0	0	0.00
	14	14.0		0.053 X ²

Por lo tanto: $X^2_c = 0.05 > X^2 = 0.053$ entonces se rechaza la hipótesis nula y acepta la

Hi: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco.

➤ **Pruebas específicas**

Tabla 11
Componente Intrapersonal

COMPONENTE INTRAPERSONAL	LIDERAZGO DIRECTIVO			TOTAL
	E	R	D	
MB	0	0	0	0
B	0	0	0	0
A	4	0	0	4
A	9	1	0	10
MA	0	0	0	0
TOTAL	13	1	0	14

Tabla de $5 \times 3(5-1=4) (3-1=2) = 8$ grados de libertad a alfa $x^2_c=0.05$
(15.5) = Frecuencia Observada.

Unidad estadística calculada:

MB	: 0	0
B	: 0	0
A	: 4	0.3
A	: 10	0.7
MA	: 0	0
	<hr/>	<hr/>
	14	1.0

Cálculo de las frecuencias esperadas (Fe):

13 x 0 = 0	1 x 0 = 0	0 x 0 = 0
13 x 0 = 0	1 x 0 = 0	0 x 0 = 0
13 x 0.3 = 3.9	1 x 0.3 = 0.3	0 x 0.3 = 0
13 x 0.7 = 9.1	1 x 0.7 = 0.7	0 x 0.7 = 0
13 x 0 = 0	1 x 0 = 0	0 x 0 = 0

Tabla 12
Cálculo de significancia chi cuadrado

RELACIÓN	Fo	Fe	(Fo - Fe) ²	$\frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
MB - E	0	0	0	0.00
B - E	0	0	0	0.00
A - E	4	3.9	0.01	0.003
A - E	9	9.1	0.01	0.001
MA - E	0	0	0	0.000
MB - R	0	0	0	0.000
B - R	0	0	0	0.000
A - R	0	0.3	0.09	0.300
A - R	1	0.7	0.09	0.129
MA - R	0	0	0	0.000
MB - D	0	0	0	0.000
B - D	0	0	0	0.000
A - D	0	0	0	0.000
MA - D	0	0	0	0.000
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	14	14.0		0.043 X ²

Por lo tanto: $X^2_c = 0.05 > X^2 = 0.043$ entonces se rechaza la hipótesis nula y acepta la

Ha1: Existe relación significativa entre los componentes intrapersonal y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco.

Tabla 13
Componente Interpersonal

COMPONENTE INTERPERSONAL	LIDERAZGO DIRECTIVO			TOTAL
	E	R	D	
MB	0	0	0	0
B	0	0	0	0
A	1	0	0	1
A	12	1	0	13
MA	0	0	0	0
TOTAL	13	1	0	14

Tabla de $5 \times 3(5-1=4) (3-1=2) = 8$ grados de libertad a alfa $\chi^2 c=0.05$
 $(15.5) =$ Frecuencia Observada.

Unidad estadística calculada:

MB	: 0	0
B	: 0	0
A	: 1	0.1
A	: 13	0.9
MA	: 0	0
	<u>14</u>	<u>1.0</u>

Cálculo de las frecuencias esperadas (Fe):

$13 \times 0 = 0$	$1 \times 0 = 0$	$0 \times 0 = 0$
$13 \times 0 = 0$	$1 \times 0 = 0$	$0 \times 0 = 0$
$13 \times 0.3 = 3.9$	$1 \times 0.3 = 0.3$	$0 \times 0.3 = 0$
$13 \times 0.7 = 9.1$	$1 \times 0.7 = 0.7$	$0 \times 0.7 = 0$
$13 \times 0 = 0$	$1 \times 0 = 0$	$0 \times 0 = 0$

Tabla 14
Cálculo de significancia chicuadrado

RELACIÓN	Fo	Fe	(Fo - Fe) ²	$\frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
MB - E	0	0	0	0.00
B - E	0	0	0	0.00
A - E	1	1.3	0.09	0.07
A - E	12	11.7	0.09	0.04
MA - E	0	0	0	0.00
MB - R	0	0	0	0.00
B - R	0	0	0	0.00
A - R	0	0.1	0.01	0.10
A - R	1	0.9	0.01	0.01
MA - R	0	0	0	0.00
MB - D	0	0	0	0.00
B - D	0	0	0	0.00
A - D	0	0	0	0.00
MA - D	0	0	0	0.00
	14	14.0		0.019 X ²

Por lo tanto: $X^2_c = 0.05 > X^2 = 0.019$ entonces se rechaza la hipótesis nula y acepta la

Ha1: Existe relación significativa entre los componentes interpersonal y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco.

Tabla 15
Componente de adaptabilidad

COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD	LIDERAZGO DIRECTIVO			TOTAL
	E	R	D	
MB	0	0	0	0
B	0	0	0	0
A	1	0	0	1
A	12	1	0	13
MA	0	0	0	0
TOTAL	13	1	0	14

Tabla de $5 \times 3(5-1=4) (3-1=2) = 8$ grados de libertad a alfa $x^2_c=0.05$ (15.5) = Frecuencia Observada.

Unidad estadística calculada:

MB	: 0	0
B	: 0	0
A	: 1	0.1
A	: 13	0.9
MA	: 0	0
	<hr/>	<hr/>
	14	1.0

Cálculo de las frecuencias esperadas (Fe):

13 x 0 = 0	1 x 0 = 0	0 x 0 = 0
13 x 0 = 0	1 x 0 = 0	0 x 0 = 0
13 x 0.1 = 1.3	1 x 0.1 = 0.1	0 x 0.1 = 0
13 x 0.9 = 11.7	1 x 0.9 = 0.9	0 x 0.9 = 0
13 x 0 = 0	1 x 0 = 0	0 x 0 = 0

Tabla 16
Cálculo de significancia chi cuadrado

RELACIÓN	Fo	Fe	(Fo - Fe) ²	$\frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
MB - E	0	0	0	0.00
B - E	0	0	0	0.00
A - E	1	1.3	0.09	0.07
A - E	12	11.7	0.09	0.01
MA - E	0	0	0	0.00
MB - R	0	0	0	0.00
B - R	0	0	0	0.00
A - R	0	0.1	0.01	0.10
A - R	1	0.9	0.01	0.01
MA - R	0	0	0	0.00
MB - D	0	0	0	0.00
B - D	0	0	0	0.00
A - D	0	0	0	0.00
MA - D	0	0	0	0.00
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	14	14.0		0.019 X ²

Por lo tanto: $X^2_c = 0.05 > X^2 = 0.019$ entonces se rechaza la hipótesis nula y acepta la

Ha1: Existe relación significativa entre los componentes de adaptabilidad y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco.

Tabla 17
Componente de manejo de estrés

	COMPONENTE DE MANEJO DE ESTRÉS			TOTAL
	E	R	D	
MB	0	0	0	0
B	0	0	0	0
A	3	0	0	3
A	10	1	0	11
MA	0	0	0	0
TOTAL	13	1	0	14

Tabla de $5 \times 3(5-1=4) (3-1=2) = 8$ grados de libertad a alfa $\chi^2 c=0.05$
 $(15.5) =$ Frecuencia Observada.

Unidad estadística calculada:

MB	: 0	0
B	: 0	0
A	: 3	0.2
A	: 11	0.8
MA	: 0	0
	<u>14</u>	<u>1.0</u>

Cálculo de las frecuencias esperadas (Fe):

$13 \times 0 = 0$	$1 \times 0 = 0$	$0 \times 0 = 0$
$13 \times 0 = 0$	$1 \times 0 = 0$	$0 \times 0 = 0$
$13 \times 0.2 = 2.6$	$1 \times 0.2 = 0.2$	$0 \times 0.2 = 0$
$13 \times 0.8 = 10.4$	$1 \times 0.8 = 0.8$	$0 \times 0.8 = 0$
$13 \times 0 = 0$	$1 \times 0 = 0$	$0 \times 0 = 0$

Tabla 18
Cálculo de significancia chicuadrado

RELACIÓN	Fo	Fe	(Fo - Fe) ²	$\frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
MB - E	0	0	0	0.00
B - E	0	0	0	0.00
A - E	3	2.6	0.16	0.06
A - E	10	10.4	0.16	0.02
MA - E	0	0	0	0.00
MB - R	0	0	0	0.00
B - R	0	0	0	0.00
A - R	0	0.2	0.01	0.20
A - R	1	0.8	0.01	0.05
MA - R	0	0	0	0.00
MB - D	0	0	0	0.00
B - D	0	0	0	0.00
A - D	0	0	0	0.00
MA - D	0	0	0	0.00
	14	14.0		0.033 X ²

Por lo tanto: $X^2_c = 0.05 > X^2 = 0.033$ entonces se rechaza la hipótesis nula y acepta la

Ha1: Existe relación significativa entre los componentes de manejo de estrés y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco.

Tabla 19
Componentes de estados de ánimo general

COMPONENTES DE ESTADOS DE ÁNIMO GENERAL	LIDERAZGO DIRECTIVO			TOTAL
	E	R	D	
MB	0	0	0	0
B	0	0	0	0
A	3	0	0	3
A	10	1	0	11
MA	0	0	0	0
TOTAL	13	1	0	14

Tabla de $5 \times 3(5-1=4) (3-1=2) = 8$ grados de libertad a alfa $x^2_c=0.05$ (15.5) = Frecuencia Observada.

Unidad estadística calculada:

MB	: 0	0
B	: 0	0
A	: 3	0.2
A	: 11	0.8
MA	: 0	0
	<hr/>	<hr/>
	14	1.0

Cálculo de las frecuencias esperadas (Fe):

$13 \times 0 = 0$	$1 \times 0 = 0$	$0 \times 0 = 0$
$13 \times 0 = 0$	$1 \times 0 = 0$	$0 \times 0 = 0$
$13 \times 0.2 = 2.6$	$1 \times 0.2 = 0.2$	$0 \times 0.2 = 0$
$13 \times 0.8 = 10.4$	$1 \times 0.8 = 0.8$	$0 \times 0.8 = 0$
$13 \times 0 = 0$	$1 \times 0 = 0$	$0 \times 0 = 0$

Tabla 20
Cálculo de significancia chiquadrado

RELACIÓN	Fo	Fe	$(Fo - Fe)^2$	$\frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
MB - E	0	0	0	0.00
B - E	0	0	0	0.00
A - E	3	2.6	0.16	0.06
A - E	10	10.4	0.16	0.02
MA - E	0	0	0	0.00
MB - R	0	0	0	0.00
B - R	0	0	0	0.00
A - R	0	0.2	0.01	0.20
A - R	1	0.8	0.01	0.05
MA - R	0	0	0	0.00
MB - D	0	0	0	0.00
B - D	0	0	0	0.00
A - D	0	0	0	0.00
MA - D	0	0	0	0.00
	14	14.0		0.033 X ²

Por lo tanto: $X^2_c = 0.05 > X^2 = 0.033$ entonces se rechaza la hipótesis nula y acepta la

Ha1: Existe relación significativa entre los componentes del estado de ánimo en general y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Dando énfasis a los resultados: un porcentaje de promedio 85.7% de coordinadores de las escuelas académicas investigadas afirmaron que la inteligencia emocional se encuentra en un nivel alto, en relación del 92.9% que se encuentran con un liderazgo directivo eficiente.

Por su consistencia de la contrastación de hipótesis, la investigación interpreta que, si existe relación significativa entre la inteligencia emocional y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco, teniendo en cuenta un valor menor a 5%.

Nuñes P, (2002) sostiene que la inteligencia emocional, es una capacidad compleja que se compone por un conjunto de actitudes y habilidades (percepción de control, interacción con otras personas, lidiar con el estrés, etc.) que afectan la conducta, las reacciones, los estados mentales, el estilo de comunicación, los niveles de autoestima, etc. Estos elementos tienen un impacto directo en el éxito, así como en la satisfacción personal y social de los empleados de la organización, además, Robbins y Judge, (2009) enfatizaron que el liderazgo directivo es cualquier intento real por influir e impactar en el comportamiento de otras personas, tanto en el aspecto individual como en el aspecto colectivo, y es una persona que intenta alcanzar metas luchando con habilidad, es decir, trabajando apasionadamente para alcanzarlas.

En su estudio Pereda, (2018) afirma que la inteligencia emocional es una habilidad de liderazgo en el contexto de la administración local, y se posiciona como una habilidad que tiene un impacto significativo en el desempeño individual y en el conjunto de variables que determinan las organizaciones municipales. Por otro lado, el estudio de García M. (2018) examina los efectos de estos hallazgos en el diseño de actividades de desarrollo en el ámbito del liderazgo en las organizaciones. Basurto y Guardiola (2015) señalan que el alto nivel de inteligencia emocional tiene un impacto positivo y significativo en

el nivel de desempeño laboral autopercebido por los directivos, y que no hubo una diferencia significativa entre años de servicio y niveles académicos. Por lo tanto, los resultados respaldados por investigadores de todo el mundo tienen alguna relación indirecta con lo que se descubrió y cómo se compara con nuestro estudio.

En su estudio, Evans E, (2015) señala que todos los líderes se han autoasignado de manera inconsciente altas calificaciones en los factores de liderazgo, pero en la mayoría de los casos, sus profesores no tenían la misma percepción de su desempeño. De los cuales, Salcedo R, (2018) en su estudio, señala que servirá como una base para contribuir a los modelos de liderazgo de los administradores bancarios, ya que el componente de inteligencia emocional es más pronunciado en estos estilos. También creará proyectos y programas de capacitación que permitirán a quienes dirigen estas organizaciones tener mejores herramientas para adaptarse a un entorno cambiante. Resultados que acreditan dichos estudios, no presentan similitud directa con los procesos de resultados encontrados en mi investigación por su presentación de variables y dimensiones de ambas investigaciones.

En su estudio de 2019, Cárdenas E. demostró que existe una relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de educación secundaria examinadas. donde los hallazgos de este autor tienen cierta similitud con los de mi investigación.

CONCLUSIONES

Si existe relación entre inteligencia emocional y el liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco.

Por la acreditación de los objetivos planteados e investigados se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Se identificó la relación en un porcentaje de 71.4% de coordinadores de las Escuelas Académicas que señalaron que el componente intrapersonal en la inteligencia emocional se encuentra en un nivel alto, en relación del 92.9% de liderazgo directivo que se encuentra en un nivel eficiente, quiere decir que reconocen sus oportunidades, debilidades, fortalezas y amenazas, para trabajar de manera óptima.
2. Se conoció la relación en un porcentaje de 92.9% de coordinadores de las escuelas académicas que sustentaron que el componente interpersonal en la inteligencia emocional se presenta en un nivel alto, en relación del 92.9% de liderazgo directivo que se encuentra en nivel eficiente, nos quiere decir que tienen un buen conocimiento del componente interpersonal y que trabajan con las personas de manera correcta.
3. Se determinó la relación en un porcentaje de 92.9% de coordinadores de las escuelas académicas que mostraron que el componente de adaptabilidad en la inteligencia emocional se presenta en un nivel alto, en relación del 92.9% de liderazgo directivo que se encuentra en nivel eficiente, con esto se quiere decir que el índice de adaptabilidad en los coordinadores es alto y por ende tienen mejor manejo de adaptarse al cambio.
4. Se conoció la relación en un porcentaje de 78.6% de coordinadores de las escuelas académicas que afirmaron que el componente de manejo de estrés en la inteligencia emocional se presenta en un nivel alto, en relación del 92.9% de liderazgo directivo que se encuentra en nivel eficiente, quiere decir que se debería de tomar más en cuenta en este componente, ya que el manejo de estrés es importante en todo ámbito.

5. Se determinó la relación en un porcentaje de 78.6% de coordinadores de las escuelas académicas que confirmaron que el componente de estados de ánimo en general en la inteligencia emocional se encuentra en un nivel alto, en relación del 92.9% de liderazgo directivo que se encuentra en nivel eficiente, en este componente nos quiere decir que se debe mejorar el reconocimiento de nuestras emociones y poder intervenir adecuadamente en ellas.

Es indiscutible que el porcentaje mayoritario de promedio general de 85.7% de coordinadores de las escuelas académicas estudiadas afirmaron que la inteligencia emocional se encuentra en un nivel alto, en relación del 92.9% que se encuentran en el nivel eficiente de liderazgo directivo.

De acuerdo a la contrastación de la hipótesis general, se obtuvo resultados de que: existe relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco. Con valor menor a 5%.

Conforme a los resultados, estos exponen que la Inteligencia Emocional es un factor determinante para un buen Liderazgo Directivo, es decir que, si la Inteligencia Emocional es deficiente, el Liderazgo Directivo también lo será, del mismo modo, si la Inteligencia emocional es óptima, el Liderazgo Directivo será óptima.

RECOMENDACIONES

- Las autoridades de la Universidad de Huánuco, deben realizar capacitaciones con estrategias educativas eficientes al profesional coordinador de las Escuelas Académicas para reforzar y potenciar la inteligencia emocional y mejorar el liderazgo directivo académico institucional.
- Las escuelas académicas deben contribuir modelos de liderazgo que tengan a generar proyectos y programas de capacitación a los coordinadores para el óptimo funcionamiento de la inteligencia emocional y liderazgo directivo.
- Los coordinadores de las escuelas académicas deben reconocer los componentes interpersonales, intrapersonales, adaptabilidad, manejo de estrés y estados de ánimo para lograr una mejor organización y desempeño a través de la inteligencia emocional y liderazgo directivo.
- La universidad de Huánuco debe dar incentivos a través de cursos, maestrías pagadas a los coordinadores de las diferentes escuelas académicas por la eficiencia laboral demostrada.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar, S. (enero-agosto de 2006). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(2), 333-338.
- Basset I, Estevez R, Leal ML, Granados G, Lopez JT. . (junio de 2011). Estrés laboral y personal en los recursos humanos de enfermería de una unidad de psiquiatría de México, D.F. . *Enfer neurol (mex)*, 1(1).
- Basurto K, Guardiola C. (2015). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. *Revistas de la Univers Apuntes Universitarios*, 5(1), 4.
- Cabello, R., Ruiz, D., & Fernández, P. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. *REIFOP*, 13(1).
- Cárdenas E. (2019). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de san francisco de asís, Lauricocha – 2015*. Huanuco: Tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias de la educación mención en docencia y gerencia educativa. Universidad de Huánuco.
- Evans E. . (2015). Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas. *Dialnet*, 7.
- Fonseca, A., & Martel, S. (2012). *Investigacion científica en salud con enfoque cuantitativo* (1 ed.). Huanuco : Unheval.
- García M. (2018). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en una muestra de directivos españoles: un estudio exploratorio. *Ansiedad y estres* , 21(1), 71-81.
- Goleman D. (1996). *Inteligencia Emocional*. . Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional*. (4ª. Edición ed.). México: Vergara. .
- Gómez, M. (junio de 2002). Bases para la revisión crítica de artículos médicos. *Rev Mex Pediatr* , 68(4), 152-159.
- Martin, D., & Boeck, K. (2002). *inteligencia emocional* (4ª. Edición ed.). Madrid.

: Editorial Gráficas COFAS, S. A.

Nuñez Paula, I. (2002). Recuperado el 13 de mayo de 2016, de Inteligencia emocional en las entidades de información. : http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352002000100006&script=sci_arttext

Organizacion Mundial de la Salud. (2016). Recuperado el 2017 de 12 de 06, de (OPS/OMS):

http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.

Orué Arias, E. (2011). Inteligencia Emocional y Rendimeinto Laboral en una Empresa Peruana. .

Pereda, F. (2018). La inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los municipios de la provincia de Córdoba. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 27(53), 98-120.

Pérez Teijido, M. (2012). Recuperado el 12 de mayo de 2016, de Inteligencia Emocional:

<http://www.redem.org/boletin/files/Marta%20Teijido%20%20%20inteligencia%20emocional.pdf>

Roberto, H. S. (s.f.). Metodología de la Investigación. *¿Cómo seleccionar la muestra? - Tipos de muestra*. Sexta Edicion, cap. 8 pag. 175 ,176.

Salcedo R. (2018). *Inteligencia Emocional Y Su Incidencia En El Liderazgo Directivo De Los Administradores De Agencias Bancarias De La Ciudad De Cajamarca*. Cajamarca : Tesis para optra el grado de psicologo. Universidad de Cajamarca .

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

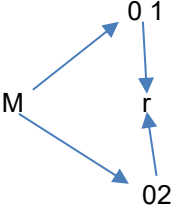
Liyanage Arce, K. (2023). *Inteligencia emocional y liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la Universidad de Huánuco 2019* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019.

PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICO	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICO	HIPOTESIS GENERAL Y ESPECIFICA	VARIABLES E INDICADORES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA PRINCIPAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y el liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación del componente intrapersonal y el liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre inteligencia emocional y el liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre inteligencia emocional y el</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Ha. La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.</p> <p>Ho No existe relación entre inteligencia emocional y el liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019..</p>	<p>VARIABLE X:</p> <p>Inteligencia emocional</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interpersonal • Intrapersonal • Adaptabilidad • Manejo de estrés • Estado de animo <p>VARIABLE Y:</p> <p>Liderazgo directivo</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión Institucional • Gestión Administrativa • Gestión pedagógica 	<p>TIPO</p> <p>Básica, prospectivo, analítico.</p> <p>MÉTODO General:</p> <p>Científico</p> <p>NIVEL</p> <p>Correlacional</p> <p>DISEÑO</p> <p>Correlacional</p> <p>ESQUEMA</p> 	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Los participantes de este estudio son coordinadores de los diferentes programas académicos profesionales de la universidad de Huánuco-La Esperanza.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>14 coordinadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inventario emocional ICE BARON. • Inventario sobre liderazgo directvo.

universidad de Huánuco 2019?	liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.
2. ¿Cuál es la relación del componente interpersonal y el liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1. Identificar la relación del componente intrapersonal y el liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.
3. ¿Cuál es la relación del componente de adaptabilidad y el liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019?	2. Identificar la relación del componente interpersonal y el liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.
4. ¿Cuál es la relación del componente de manejo de estrés y el liderazgo directivo en los directores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019?	3. Identificar la relación del componente de adaptabilidad y el liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas
5. ¿Cuál es la relación del componente de los	

estados de ánimo en general y el liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019?

académicas de la universidad de Huánuco 2019.

4. Identificar la relación del componente de manejo de estrés y el liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

5. Identificar la relación del componente de los estados de ánimo en general y el liderazgo directivo en los coordinadores de las escuelas académicas de la universidad de Huánuco 2019.

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Introducción

Soy investigadora de la Universidad de Huánuco y le estoy invitando a participar en un estudio titulado: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019.”**

Propósito

Los resultados del presente estudio de investigación permitirán obtener una información actualizada sobre la relación entre la **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019.”**

, siendo importante porque la información recolectada podrá ser usada como base para crear o llevar a cabo programas educativos y estrategias para concientizar al psicólogo la necesidad de mantenerse actualizados sobre dicho tema.

Procedimientos

Para la recolección de datos y aplicación de los instrumentos se realizará las coordinaciones con las autoridades

Riesgos / incomodidades

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

Beneficios

No recibirá ningún beneficio por participar en el estudio.

Confidencialidad de la información:

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. No se publicarán

nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Compensación:

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Derechos del participante:

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Problemas o preguntas:

Cualquier pregunta o problema llamar al: 971 973 638

Declaración del participante

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 entrevista.

Nombres y firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____



Firma del testigo: _____

Firma del investigador: _____

Huánuco, ___ de Octubre del 2019.

ANEXO 3

INSTRUMENTOS

Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

INSTRUCCIONES:

En este cuadernillo encontrará 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Léalas atentamente y decida en qué medida cada una describe o no su verdadero modo de ser. Hay cinco posibles respuestas para cada frase.

1. Rara Vez o Nunca.
2. Pocas Veces.
3. Algunas Veces.
4. Muchas Veces.
5. Muy frecuentemente o Siempre.

Una vez decidida su respuesta, usted debe indicarla en el lugar correspondiente de la HOJA DE RESPUESTAS. Hágalo así: verifique la cifra que tiene la respuesta elegida y sombree el círculo que rodea a esa cifra.

Por ejemplo: si ante la primera frase: "Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso", decide que eso es, "MUCHAS VECE5" verdadero para usted, entonces sombreará, en la HOJA DE RESPUESTAS y frente al número 1, el círculo con la cifra 4:

1. 1 2 3 5

Si después cambia de opinión o ve que ha cometido un error, ¡no borre! Haga una "X" sobre la respuesta que desea cambiar y después sombree la cifra de la nueva respuesta:

1. 1 2 3 5

Si alguna de las frases no tiene nada que ver con usted, igualmente responda teniendo en cuenta cómo se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación.

No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo es usted, no según cómo le gustaría ser ni cómo le gustaría que otros lo (a) vieran.

No hay límite de tiempo, pero trabaje con rapidez y asegúrese de responder **todas** las frases.

CONTESTE EN LA “HOJA DE RESPUESTAS”

NO ESCRIBA NADA EN ESTE CUADERNILLO

1. Rara Vez o Nunca.
2. Pocas Veces.
3. Algunas Veces.
4. Muchas Veces.
5. Muy frecuentemente o Siempre.

-
1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
 2. Me resulta difícil disfrutar la vida.
 3. Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo hacer.
 4. Sé cómo manejar los problemas más desagradables.
 5. Me agradan las personas que conozco.
 6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.
 7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
 8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a).
 9. Entro fácilmente en contacto con mis emociones.
 10. Soy incapaz de demostrar afecto.
 11. Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.
 12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.
 13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.
 14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
 15. Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información pos para comprender mejor lo que está pasando.
 16. Me gusta ayudar a la gente.
 17. Me es difícil sonreír.
 18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.
 19. Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los den que en las mías propias.
 20. Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles.
 21. No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno (a).
 22. No soy capaz de expresar mis pensamientos.
 23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos.
 24. No tengo confianza en mí mismo (a).
 25. Creo que he perdido la cabeza.
 26. Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo.
 27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
 28. En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios.
 29. Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general mismo.
 30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
 31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
 32. Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.
 33. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a).
 34. Tengo pensamientos positivos para con los demás.
 35. Me es difícil entender cómo me siento.
 36. He logrado muy poco en los últimos años.
 37. Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.
 38. He tenido experiencias extrañas que son inexplicables.
 39. Me resulta fácil hacer amigos (as).

40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras.
42. Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
44. Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.

- 1. Rara Vez o Nunca.**
- 2. Pocas Veces.**
- 3. Algunas Veces.**
- 4. Muchas Veces.**
- 5. Muy frecuentemente o Siempre.**

-
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
 47. Estoy contento (a) con mi vida.
 48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a).
 49. No resisto el estrés.
 50. En mi vida no hago nada malo.
 51. No disfruto lo que hago.
 52. Me resulta difícil expresar sin sentimientos más íntimos.
 53. La gente no comprende mi manera de pensar.
 54. En general, espero que suceda lo mejor.
 55. Mis amistades me confían sus intimidades.
 56. No me siento bien conmigo mismo (a).
 57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
 58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.
 59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
 60. Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor.
 61. Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres, aunque ese momento tengo otro compromiso.
 62. Soy una persona divertida.
 63. Soy consciente de cómo me siento.
 64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
 65. Nada me perturba.
 66. No me entusiasman muchos mis intereses.
 67. Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir.
 68. Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad ya fantasear.
 69. Me es difícil relacionarme con los demás.
 70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
 71. Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.
 72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.
 73. Soy impaciente.
 74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
 75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema
 76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
 77. Me deprimó.
 78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.
 79. Nunca he mentido.
 80. En general me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas ponen difíciles.
 81. Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.

- 82. Me resulta difícil decir no aunque tenga el deseo de hacerlo.
- 83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
- 84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
- 85. Me siento feliz conmigo mismo (a).
- 86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.
- 87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
- 88. Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado (a).

- 1. Rara Vez o Nunca.**
- 2. Pocas Veces.**
- 3. Algunas Veces.**
- 4. Muchas Veces.**
- 5. Muy frecuentemente o Siempre.**

-
- 89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
 - 90. Soy respetuoso (a) con los demás.
 - 91. No estoy muy contento (a) con mi vida.
 - 92. Prefiero seguir a otros, a ser líder.
 - 93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
 - 94. Nunca he violado la ley.
 - 95. Disfruto de las cosas que me interesan.
 - 96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
 - 97. Tengo tendencia a exagerar.
 - 98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
 - 99. Mantengo buenas relaciones con la gente.
 - 100. Estoy contento (a) con mi cuerpo.
 - 101. Soy una persona muy extraña.
 - 102. Soy impulsivo (a).
 - 103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
 - 104. Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.
 - 105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.
 - 106. En general: tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surjan inconvenientes.
 - 107. Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente.
 - 108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.
 - 109. No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.
 - 110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan.
 - 111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
 - 112. Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad.
 - 113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
 - 114. Estoy contento (a) con la forma en que me veo.
 - 115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.
 - 116. Me es difícil describir lo que siento.
 - 117. Tengo mal carácter.
 - 118. Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema.
 - 119. Me es difícil ver sufrir a la gente.
 - 120. Me gusta divertirme.
 - 121. Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.
 - 122. Me pongo ansioso.
 - 123. Nunca tengo un mal día.

124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
125. No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Mis cualidades superan a mis defectos y esto me permite estar contento (a) conmigo mismo (a).
130. Tengo una tendencia de explotar de rabia fácilmente.
131. Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

Gracias por la Colaboración.

ANEXO 4

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza la directora del ISTPAP. Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.



Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTION PEDAGOGICA						
1	La directora se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.					
2	La directora fomenta el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.					
3	La directora valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					
4	La directora motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.					
5	La directora logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.					
6	La directora toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo del instituto.					
7	La directora es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.					
8	La directora promueve el trabajo en equipo.					
9	La directora logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.					
10	La directora promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.					
11	La directora desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento del instituto.					
GESTION INSTITUCIONAL						

12	La directora mantiene un adecuado clima institucional en el instituto.					
13	La directora demuestra una comunicación horizontal generalmente.					
14	La directora soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en el instituto.					
15	La directora aplica el PEI					
16	La directora crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito.					
17	La directora es un ejemplo de persona en su vida laboral y social.					
18	La directora hace cumplir las normas y reglamentos.					
19	La directora fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.					
GESTION ADMINISTRATIVA						
20	La directora demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.					
21	La directora se actualiza y capacita permanentemente.					
22	La directora cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.					
23	La directora tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.					
24	La directora es emprendedora, laboriosa y responsable en el desarrollo de sus funciones.					
25	La directora administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo del instituto.					
26	La directora tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.					

Eficiente:

104-130

Regular

78-103

Deficiente

26-77

ANEXO 5 EVIDENCIAS













CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Introducción

Soy investigadora de la Universidad de Huánuco y le estoy invitando a participar en un estudio titulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

Propósito

Los resultados del presente estudio de investigación permitirán obtener una información actualizada sobre la relación entre la "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

, siendo importante porque la información recolectada podrá ser usada como base para crear o llevar a cabo programas educativos y estrategias para concientizar al psicólogo la necesidad de mantenerse actualizados sobre dicho tema.

Procedimientos

Para la recolección de datos y aplicación de los instrumentos se realizará las coordinaciones con las autoridades

Riesgos / incomodidades

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

Beneficios

No recibirá ningún beneficio por participar en el estudio.

Confidencialidad de la información:

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Compensación:

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Derechos del participante:

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Problemas o preguntas:

Cualquier pregunta o problema llamar al: 971 973 638

Declaración del participante

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 entrevista.

Nombres y firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: 



Firma del testigo: _____

Firma del investigador: 

Huánuco, 16 de diciembre del 2019.

3

INSTRUMENTOS

Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cuatro respuestas por cada frase.

1. Muy rara vez 2. Rara vez 3. A menudo 4. Muy a menudo

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cuatro alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 4) que corresponde a la respuesta que escoge según sea el caso. Marque con un aspa el número. Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como le gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Sexo: F M Edad: 45

Escuela académica: Psicología

	1	2	3	4
1. Me gusta divertirme.				X
2. Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.				X
3. Puedo mantener la calma cuando estoy molesto			X	
4. Soy feliz.			X	
5. Me importa lo que les sucede a las personas.			X	
6. Me es difícil controlar mi cólera.	X			
7. Es fácil decirle a la gente cómo me siento.		X		
8. Me gustan todas las personas que conozco.			X	
9. Me siento seguro (a) de mí mismo (a).			X	
10. Sé cómo se sienten las personas			X	
11. Sé cómo mantenerme tranquilo (a)			X	
12. Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.			X	
13. Pienso que las cosas que hago salen bien.			X	
14. Soy capaz de respetar a los demás.				X
15. Me molesto demasiado de cualquier cosa		X		
16. Es fácil para mí comprender las cosas nuevas			X	
17. Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.			X	
18. Pienso bien de todas las personas.			X	
19. Espero lo mejor.			X	
20. Tener amigos es importante.			X	
21. Peleo con la gente.	X			
22. Puedo comprender preguntas difíciles.				X
23. Me agrada sonreír.				X

158

24. Intento no herir los sentimientos de las personas.					X
25. No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.			X		
26. Tengo mal genio.			X		
27. Nada me molesta.				X	
28. Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.			X		
29. Sé que las cosas saldrán bien.				X	
30. Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.				X	
31. Puedo fácilmente describir mis sentimientos.				X	
32. Sé cómo divertirme.			X		
33. Debo decir siempre la verdad.				X	
34. Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.				X	
35. Me molesto fácilmente.			X		
36. Me agrada hacer cosas para los demás			X		
37. No me siento muy feliz.			X		
38. Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.				X	
39. Demoro en molestarme				X	
40. Me siento bien conmigo mismo (a).				X	
41. Hago amigos fácilmente.					X
42. Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.			X		
43. Para mí es fácil decirle a las personas cómo me siento.				X	
44. Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.				X	
45. Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.			X		
46. Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.				X	
47. Me siento feliz con la clase de persona que soy.				X	
48. Soy bueno (a) resolviendo problemas.				X	
49. Para mí es difícil esperar mi turno.			X		
50. Me divierte las cosas que hago				X	
51. Me agradan mis amigos.				X	
52. No tengo días malos.				X	
53. Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.			X		
54. Me disgusto fácilmente.			X		
55. Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.				X	
56. Me gusta mi cuerpo.				X	
57. Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido				X	
58. Cuando me molesto actúo sin pensar.			X		
59. Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada				X	
60. Me gusta la forma como me veo.					X

3 30 No 20

Cuestionario sobre liderazgo directivo

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza. Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS		1	2	3	4	5
GESTION PEDAGOGICA						
1	La directora se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.					X
2	La directora fomenta el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.			X		
3	La directora valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.			X		
4	La directora motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.				X	
5	La directora logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.				X	
6	La directora toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo del instituto.					X
7	La directora es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.			X		
8	La directora promueve el trabajo en equipo.					X
9	La directora logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.			X		
10	La directora promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.					X
11	La directora desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento del instituto.					X
GESTION INSTITUCIONAL						
12	La directora mantiene un adecuado clima institucional en el instituto.					X

13	La directora demuestra una comunicación horizontal generalmente.					X
14	La directora soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en el instituto.					X
15	La directora aplica el PEI		X			
16	La directora crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito.				X	
17	La directora es un ejemplo de persona en su vida laboral y social.					X
18	La directora hace cumplir las normas y reglamentos.					X
19	La directora fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.					X
GESTION ADMINISTRATIVA						
20	La directora demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.					X
21	La directora se actualiza y capacita permanentemente.					X
22	La directora cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.					X
23	La directora tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.					X
24	La directora es emprendedora, laboriosa y responsable en el desarrollo de sus funciones.					X
25	La directora administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo del instituto.					X
26	La directora tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.					X

3 32 85

Gracias por la colaboración.

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Introducción

Soy investigadora de la Universidad de Huánuco y le estoy invitando a participar en un estudio titulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

Propósito

Los resultados del presente estudio de investigación permitirán obtener una información actualizada sobre la relación entre la "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

, siendo importante porque la información recolectada podrá ser usada como base para crear o llevar a cabo programas educativos y estrategias para concientizar al psicólogo la necesidad de mantenerse actualizados sobre dicho tema.

Procedimientos

Para la recolección de datos y aplicación de los instrumentos se realizará las coordinaciones con las autoridades

Riesgos / incomodidades

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

Beneficios

No recibirá ningún beneficio por participar en el estudio.

Confidencialidad de la información:

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Compensación:

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Derechos del participante:

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Problemas o preguntas:

Cualquier pregunta o problema llamar al: 971 973 638

Declaración del participante

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 entrevista.

Nombres y firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: 



Firma del testigo: _____

Firma del investigador: 

Huánuco, 28 de diciembre del 2019.

INSTRUMENTOS

Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cuatro respuestas por cada frase.
 1. Muy rara vez 2. Rara vez 3. A menudo 4. Muy a menudo

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cuatro alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 4) que corresponde a la respuesta que escoge según sea el caso. Marque con un aspa el número.
 Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Sexo: F () M (X) Edad: 38
 Escuela académica: SISTEMA LUPASCA FLO

	1	2	3	4
1. Me gusta divertirme.		X		
2. Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.		X		
3. Puedo mantener la calma cuando estoy molesto				X
4. Soy feliz.			X	
5. Me importa lo que les sucede a las personas.		X		
6. Me es difícil controlar mi cólera.	X			
7. Es fácil decirle a la gente cómo me siento.		X		
8. Me gustan todas las personas que conozco.			X	
9. Me siento seguro (a) de mí mismo (a).			X	
10. Sé cómo se sienten las personas		X		
11. Sé cómo mantenerme tranquilo (a)		X		
12. Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.		X		
13. Pienso que las cosas que hago salen bien.			X	
14. Soy capaz de respetar a los demás.				X
15. Me molesto demasiado de cualquier cosa		X		
16. Es fácil para mí comprender las cosas nuevas			X	
17. Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.		X		
18. Pienso bien de todas las personas.			X	
19. Espero lo mejor.			X	
20. Tener amigos es importante.			X	
21. Peleo con la gente.	X			
22. Puedo comprender preguntas difíciles.			X	
23. Me agrada sonreír.		X		

24. Intento no herir los sentimientos de las personas.				X
25. No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.				X
26. Tengo mal genio.	X			
27. Nada me molesta.			X	
28. Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.		X		
29. Sé que las cosas saldrán bien.			X	
30. Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.			X	
31. Puedo fácilmente describir mis sentimientos.		X		
32. Sé cómo divertirme.	X			
33. Debo decir siempre la verdad.		X		
34. Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.			X	
35. Me molesto fácilmente.	X			
36. Me agrada hacer cosas para los demás			X	
37. No me siento muy feliz.	X			
38. Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.			X	
39. Demoro en molestarme			X	
40. Me siento bien conmigo mismo (a).			X	
41. Hago amigos fácilmente.			X	
42. Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.		X		
43. Para mí es fácil decirle a las personas cómo me siento.		X		
44. Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.			X	
45. Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.	X			
46. Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.	X			
47. Me siento feliz con la clase de persona que soy.			X	
48. Soy bueno (a) resolviendo problemas.			X	
49. Para mí es difícil esperar mi turno.	X			
50. Me divierte las cosas que hago	X			
51. Me agradan mis amigos.			X	
52. No tengo días malos.		X		
53. Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.	X			
54. Me disgusto fácilmente.	X			
55. Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.		X		
56. Me gusta mi cuerpo.			X	
57. Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencid			X	
58. Cuando me molesto actúo sin pensar.	X			
59. Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada			X	
60. Me gusta la forma como me veo.			X	

6 42 93 8

Gracias por la Colaboración.

Cuestionario sobre liderazgo directivo

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza. Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTION PEDAGOGICA						
1	La directora se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.			X		
2	La directora fomenta el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.				X	
3	La directora valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.		X			
4	La directora motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.		X			
5	La directora logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.			X		
6	La directora toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo del instituto.		X			
7	La directora es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.		X			
8	La directora promueve el trabajo en equipo.				X	
9	La directora logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.		X			
10	La directora promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.		X			
11	La directora desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento del instituto.			X		
GESTION INSTITUCIONAL						
12	La directora mantiene un adecuado clima institucional en el instituto.					X

13	La directora demuestra una comunicación horizontal generalmente.					X
14	La directora soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en el instituto.					X
15	La directora aplica el PEI				X	
16	La directora crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito.			X		
17	La directora es un ejemplo de persona en su vida laboral y social.					X
18	La directora hace cumplir las normas y reglamentos.				X	
19	La directora fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.				X	
GESTION ADMINISTRATIVA						
20	La directora demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.				X	
21	La directora se actualiza y capacita permanentemente.				X	
22	La directora cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.				X	
23	La directora tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.				X	
24	La directora es emprendedora, laboriosa y responsable en el desarrollo de sus funciones.				X	
25	La directora administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo del instituto.				X	
26	La directora tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.				X	

12 952 20

Gracias por la colaboración.

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Introducción

Soy investigadora de la Universidad de Huánuco y le estoy invitando a participar en un estudio titulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

Propósito

Los resultados del presente estudio de investigación permitirán obtener una información actualizada sobre la relación entre la "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

, siendo importante porque la información recolectada podrá ser usada como base para crear o llevar a cabo programas educativos y estrategias para concientizar al psicólogo la necesidad de mantenerse actualizados sobre dicho tema.

Procedimientos

Para la recolección de datos y aplicación de los instrumentos se realizará las coordinaciones con las autoridades

Riesgos / incomodidades

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

Beneficios

No recibirá ningún beneficio por participar en el estudio.

Confidencialidad de la información:

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Compensación:

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Derechos del participante:

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Problemas o preguntas:

Cualquier pregunta o problema llamar al: 971 973 638

Declaración del participante

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 entrevista.


Nombres y firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

INE. ALBERTO CAYOLA JARA TROYALO

Firma del participante: 

Firma del testigo: _____

Firma del investigador: 

Huánuco, ___ de diciembre del 2019.

INSTRUMENTOS

Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cuatro respuestas por cada frase.

1. Muy rara vez 2. Rara vez 3. A menudo 4. Muy a menudo

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cuatro alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 4) que corresponde a la respuesta que escoge según sea el caso. Marque con un aspa el número. Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como le gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Sexo: F () M (x) Dececho Edad: 42
Escuela académica: _____

	1	2	3	4
1. Me gusta divertirme.				X
2. Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.		X		
3. Puedo mantener la calma cuando estoy molesto			X	
4. Soy feliz				X
5. Me importa lo que les sucede a las personas.			X	
6. Me es difícil controlar mi cólera.		X		
7. Es fácil decirle a la gente cómo me siento.		X		
8. Me gustan todas las personas que conozco.			X	
9. Me siento seguro (a) de mí mismo (a).				X
10. Sé cómo se sienten las personas		X		
11. Sé cómo mantenerme tranquilo (a)			X	
12. Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.			X	
13. Pienso que las cosas que hago salen bien.			X	
14. Soy capaz de respetar a los demás.				X
15. Me molesto demasiado de cualquier cosa		X		
16. Es fácil para mí comprender las cosas nuevas			X	
17. Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.		X		
18. Pienso bien de todas las personas.			X	
19. Espero lo mejor.				X
20. Tener amigos es importante.			X	
21. Peleo con la gente.		X		
22. Puedo comprender preguntas difíciles.			X	
23. Me agrada sonreír.			X	

24. Intento no herir los sentimientos de las personas.				X
25. No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.				X
26. Tengo mal genio.		X		
27. Nada me molesta.			X	
28. Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.		X		
29. Sé que las cosas saldrán bien.			X	
30. Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.			X	
31. Puedo fácilmente describir mis sentimientos.		X		
32. Sé cómo divertirme.			X	
33. Debo decir siempre la verdad.				X
34. Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.			X	
35. Me molesto fácilmente.		X		
36. Me agrada hacer cosas para los demás			X	
37. No me siento muy feliz.		X		
38. Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.				X
39. Demoro en molestarme		X		
40. Me siento bien conmigo mismo (a).				X
41. Hago amigos fácilmente.			X	
42. Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.		X		
43. Para mí es fácil decirle a las personas cómo me siento.			X	
44. Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.			X	
45. Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.			X	
46. Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.		X		
47. Me siento feliz con la clase de persona que soy.				X
48. Soy bueno (a) resolviendo problemas.			X	
49. Para mí es difícil esperar mi turno.		X		
50. Me divierte las cosas que hago			X	
51. Me agradan mis amigos.			X	
52. No tengo días malos.			X	
53. Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.		X		
54. Me disgusto fácilmente.			X	
55. Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.		X		
56. Me gusta mi cuerpo.			X	
57. Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencid			X	
58. Cuando me molesto actúo sin pensar.		X		
59. Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada		X		
60. Me gusta la forma como me veo.			X	

16 10 93 32

Gracias por la Colaboración.

Cuestionario sobre liderazgo directivo

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza. Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS					1	2	3	4	5
GESTION PEDAGOGICA									
1	La directora se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.								X
2	La directora fomenta el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.							X	
3	La directora valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.							X	
4	La directora motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.							X	
5	La directora logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.							X	
6	La directora toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo del instituto.							X	
7	La directora es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.							X	
8	La directora promueve el trabajo en equipo.							X	
9	La directora logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.							X	
10	La directora promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.							X	
11	La directora desarrolló una visión compartida con los docentes para el mejoramiento del instituto.							X	
GESTION INSTITUCIONAL									
12	La directora mantiene un adecuado clima institucional en el instituto.							X	

78

12	El coordinador(a), director(a) mantiene un adecuado clima institucional de la institución.								X
13	El coordinador(a), director(a) demuestra una comunicación horizontal generalmente.								X
14	El coordinador(a), director(a) soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la institución.								X
15	El coordinador(a), director(a) aplica el PEI.							X	
16	El coordinador(a), director(a) crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito.								X
17	El coordinador(a), director(a) es un ejemplo de persona en su vida laboral y social.								X
18	El coordinador(a), director(a) hace cumplir las normas y reglamentos.								X
19	El coordinador(a), director(a) fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.								X
GESTION ADMINISTRATIVA									
20	El coordinador(a), director(a) demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.								X
21	El coordinador(a), director(a) se actualiza y capacita permanentemente.							X	
22	El coordinador(a), director(a) cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.								X
23	El coordinador(a), director(a) tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.								X
24	El coordinador(a), director(a) es emprendedora, laboriosa y responsable en el desarrollo de sus funciones.								X
25	El coordinador(a), director(a) administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la institución.								X
26	El coordinador(a), director(a) tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.								X

32995

Gracias por la colaboración.

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Introducción

Soy investigadora de la Universidad de Huánuco y le estoy invitando a participar en un estudio titulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

Propósito

Los resultados del presente estudio de investigación permitirán obtener una información actualizada sobre la relación entre la "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

, siendo importante porque la información recolectada podrá ser usada como base para crear o llevar a cabo programas educativos y estrategias para concientizar al psicólogo la necesidad de mantenerse actualizados sobre dicho tema.

Procedimientos

Para la recolección de datos y aplicación de los instrumentos se realizará las coordinaciones con las autoridades

Riesgos / incomodidades

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

Beneficios

No recibirá ningún beneficio por participar en el estudio.

Confidencialidad de la información:

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Compensación:

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Derechos del participante:

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Problemas o preguntas:

Cualquier pregunta o problema llamar al: 971 973 638

Declaración del participante

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 entrevista.

Nombres y firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:  

Firma del testigo: _____

Firma del investigador: Kay

Huánuco, 11 de diciembre del 2019.

INSTRUMENTOS

Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cuatro respuestas por cada frase.
 1. Muy rara vez 2. Rara vez 3. A menudo 4. Muy a menudo

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cuatro alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 4) que corresponde a la respuesta que escoge según sea el caso. Marque con un aspa el número.
 Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Sexo: F () M (x) Edad: 48
 Escuela académica: Barrios Unidos

	1	2	3	4
1. Me gusta divertirme.			X	
2. Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.			X	
3. Puedo mantener la calma cuando estoy molesto			X	
4. Soy feliz.			X	
5. Me importa lo que les sucede a las personas.			X	
6. Me es difícil controlar mi cólera.	X			
7. Es fácil decirle a la gente cómo me siento.			X	
8. Me gustan todas las personas que conozco.			X	
9. Me siento seguro (a) de mí mismo (a).			X	
10. Sé cómo se sienten las personas			X	
11. Sé cómo mantenerme tranquilo (a)			X	
12. Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.			X	
13. Pienso que las cosas que hago salen bien.			X	
14. Soy capaz de respetar a los demás.			X	
15. Me molesto demasiado de cualquier cosa			X	
16. Es fácil para mí comprender las cosas nuevas			X	
17. Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.			X	
18. Pienso bien de todas las personas.			X	
19. Espero lo mejor.			X	
20. Tener amigos es importante.			X	
21. Peleo con la gente.	X			
22. Puedo comprender preguntas difíciles.			X	
23. Me agrada sonreír.			X	

144

24. Intento no herir los sentimientos de las personas.				X
25. No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.				X
26. Tengo mal genio.	X			
27. Nada me molesta.				X
28. Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.	X			
29. Sé que las cosas saldrán bien.				X
30. Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.				X
31. Puedo fácilmente describir mis sentimientos.				X
32. Sé cómo divertirme.				X
33. Debo decir siempre la verdad.				X
34. Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.				X
35. Me molesto fácilmente.	X			
36. Me agrada hacer cosas para los demás				X
37. No me siento muy feliz.	X			
38. Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.				X
39. Demoro en molestarme				X
40. Me siento bien conmigo mismo (a).				X
41. Hago amigos fácilmente.				X
42. Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.	X			
43. Para mí es fácil decirle a las personas cómo me siento.				X
44. Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.				X
45. Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.				X
46. Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.	X			
47. Me siento feliz con la clase de persona que soy.				X
48. Soy bueno (a) resolviendo problemas.				X
49. Para mí es difícil esperar mi turno.	X			
50. Me divierte las cosas que hago				X
51. Me agradan mis amigos.				X
52. No tengo días malos.	X			
53. Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.				X
54. Me disgusto fácilmente.	X			
55. Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.				X
56. Me gusta mi cuerpo.				X
57. Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido				X
58. Cuando me molesto actúo sin pensar.	X			
59. Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada				X
60. Me gusta la forma como me veo.				X

120

Gracias por la Colaboración.

Cuestionario sobre liderazgo directivo

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza. Marcar un (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS		1	2	3	4	5
GESTION PEDAGOGICA						
1	El coordinador(a), director(a) se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.					X
2	El coordinador(a), director(a) fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la institución.					X
3	El coordinador(a), director(a) valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.				X	
4	El coordinador(a), director(a) motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.				X	
5	El coordinador(a), director(a) logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.				X	
6	El coordinador(a), director(a) toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución.					X
7	El coordinador(a), director(a) es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.					X
8	El coordinador(a), director(a) promueve el trabajo en equipo.					X
9	El coordinador(a), director(a) logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza de la institución.					X
10	El coordinador(a), director(a) promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.					X
11	El coordinador(a), director(a) desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la institución.					X
GESTION INSTITUCIONAL						

13	La directora demuestra una comunicación horizontal generalmente.				X	
14	La directora soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en el instituto.					X
15	La directora aplica el PEI				X	
16	La directora crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito.				X	
17	La directora es un ejemplo de persona en su vida laboral y social.				X	
18	La directora hace cumplir las normas y reglamentos.				X	
19	La directora fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.				X	
GESTION ADMINISTRATIVA						
20	La directora demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.				X	
21	La directora se actualiza y capacita permanentemente.				X	
22	La directora cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.				X	
23	La directora tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.				X	
24	La directora es emprendedora, laboriosa y responsable en el desarrollo de sus funciones.				X	
25	La directora administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo del instituto.				X	
26	La directora tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.				X	

66012

Gracias por la colaboración.

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Introducción

Soy investigadora de la Universidad de Huánuco y le estoy invitando a participar en un estudio titulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

Propósito

Los resultados del presente estudio de investigación permitirán obtener una información actualizada sobre la relación entre la "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

, siendo importante porque la información recolectada podrá ser usada como base para crear o llevar a cabo programas educativos y estrategias para concientizar al psicólogo la necesidad de mantenerse actualizados sobre dicho tema.

Procedimientos

Para la recolección de datos y aplicación de los instrumentos se realizará las coordinaciones con las autoridades

Riesgos / incomodidades

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

Beneficios

No recibirá ningún beneficio por participar en el estudio.

Confidencialidad de la información:

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Compensación:

2

INSTRUMENTOS

Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cuatro respuestas por cada frase.

1. Muy rara vez 2. Rara vez 3. A menudo 4. Muy a menudo

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cuatro alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 4) que corresponde a la respuesta que escoge según sea el caso. Marque con un aspa el número. Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Sexo: F (x) M () Edad: 59
Escuela académica: F & P Obsequia

	1	2	3	4
1. Me gusta divertirme.		x		
2. Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.			x	
3. Puedo mantener la calma cuando estoy molesto			x	
4. Soy feliz.				x
5. Me importa lo que les sucede a las personas.				x
6. Me es difícil controlar mi cólera.		x		
7. Es fácil decirle a la gente cómo me siento.				x
8. Me gustan todas las personas que conozco.			x	
9. Me siento seguro (a) de mí mismo (a).				x
10. Sé cómo se sienten las personas		x		
11. Sé cómo mantenerme tranquilo (a)			x	
12. Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.		x		
13. Pienso que las cosas que hago salen bien.			x	
14. Soy capaz de respetar a los demás.				x
15. Me molesto demasiado de cualquier cosa			x	
16. Es fácil para mí comprender las cosas nuevas				x
17. Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.			x	
18. Pienso bien de todas las personas.				x
19. Espero lo mejor.				x
20. Tener amigos es importante.				x
21. Peleo con la gente.		x		
22. Puedo comprender preguntas difíciles.				x
23. Me agrada sonreír.				x

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Derechos del participante:

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Problemas o preguntas:

Cualquier pregunta o problema llamar al: 971 973 638

Declaración del participante

Acepto participar en el estudio. He leído la información proporcionada, o me ha sido leído. 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 entrevista.

Nombres y firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:  

Firma del testigo: _____

Firma del investigador: 

Huánuco, 11 de diciembre del 2019.

24. Intento no herir los sentimientos de las personas.				x
25. No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.			x	
26. Tengo mal genio.	x			
27. Nada me molesta.		x		
28. Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.		x		
29. Sé que las cosas saldrán bien.			x	
30. Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.		x		
31. Puedo fácilmente describir mis sentimientos.			x	
32. Sé cómo divertirme.				x
33. Debo decir siempre la verdad.			x	
34. Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.		x		
35. Me molesto fácilmente.		x		
36. Me agrada hacer cosas para los demás			x	
37. No me siento muy feliz.		x		
38. Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.		x		
39. Demoro en molestarme				x
40. Me siento bien conmigo mismo (a).				x
41. Hago amigos fácilmente.				x
42. Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.			x	
43. Para mí es fácil decirle a las personas cómo me siento.			x	
44. Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.			x	
45. Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.				x
46. Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.		x		
47. Me siento feliz con la clase de persona que soy.				x
48. Soy bueno (a) resolviendo problemas.			x	
49. Para mí es difícil esperar mi turno.		x		
50. Me divierte las cosas que hago			x	
51. Me agradan mis amigos.				x
52. No tengo días malos.			x	
53. Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.			x	
54. Me disgusta fácilmente.		x		
55. Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.				x
56. Me gusta mi cuerpo.				x
57. Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencid				x
58. Cuando me molesto actúo sin pensar.			x	
59. Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nad			x	
60. Me gusta la forma como me veo.				x

5 40 75 36

Gracias por la Colaboración.

Cuestionario sobre liderazgo directivo

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza. Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS	1	2	3	4	5
GESTION PEDAGOGICA					
1 La directora se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.					X
2 La directora fomenta el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.				X	
3 La directora valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					X
4 La directora motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.					X
5 La directora logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.				X	
6 La directora toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo del instituto.				X	
7 La directora es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.				X	
8 La directora promueve el trabajo en equipo.					X
9 La directora logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.				X	
10 La directora promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.					X
11 La directora desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento del instituto.				X	
GESTION INSTITUCIONAL					
12 La directora mantiene un adecuado clima institucional en el instituto.					X

3 La directora demuestra una comunicación horizontal generalmente.					X
4 La directora soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en el instituto.					X
5 La directora aplica el PEI					X
6 La directora crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito.				X	
7 La directora es un ejemplo de persona en su vida laboral y social.				X	
8 La directora hace cumplir las normas y reglamentos.				X	
9 La directora fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.					X
GESTION ADMINISTRATIVA					
10 La directora demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.				X	
11 La directora se actualiza y capacita permanentemente.					X
22 La directora cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.					X
23 La directora tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.					X
24 La directora es emprendedora, laboriosa y responsable en el desarrollo de sus funciones.					X
25 La directora administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo del instituto.					X
26 La directora tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.					X

156030

Gracias por la colaboración.

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Introducción

Soy investigadora de la Universidad de Huánuco y le estoy invitando a participar en un estudio titulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

Propósito

Los resultados del presente estudio de investigación permitirán obtener una información actualizada sobre la relación entre la "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

, siendo importante porque la información recolectada podrá ser usada como base para crear o llevar a cabo programas educativos y estrategias para concientizar al psicólogo la necesidad de mantenerse actualizados sobre dicho tema.

Procedimientos

Para la recolección de datos y aplicación de los instrumentos se realizará las coordinaciones con las autoridades

Riesgos / incomodidades

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

Beneficios

No recibirá ningún beneficio por participar en el estudio.

Confidencialidad de la información:

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Compensación:

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Derechos del participante:

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Problemas o preguntas:

Cualquier pregunta o problema llamar al: 971 973 638

Declaración del participante

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 entrevista.

Nombres y firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:  

Firma del testigo: _____

Firma del investigador: 

Huánuco, ____ de diciembre del 2019.

INSTRUMENTOS

Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cuatro respuestas por cada frase.

1. Muy rara vez 2. Rara vez 3. A menudo 4. Muy a menudo

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cuatro alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 4) que corresponde a la respuesta que escoge según sea el caso. Marque con un aspa el número.
 Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Sexo: F (x) M () Edad: 47
 Escuela académica: Turismo, Hotelería y Gastronomía

	1	2	3	4
1. Me gusta divertirme.			x	
2. Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.				x
3. Puedo mantener la calma cuando estoy molesto				x
4. Soy feliz.			x	
5. Me importa lo que les sucede a las personas.				x
6. Me es difícil controlar mi cólera.		x		
7. Es fácil decirle a la gente cómo me siento.			x	
8. Me gustan todas las personas que conozco.		x		
9. Me siento seguro (a) de mí mismo (a).			x	
10. Sé cómo se sienten las personas		x		
11. Sé cómo mantenerme tranquilo (a)			x	
12. Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.			x	
13. Pienso que las cosas que hago salen bien.		x		
14. Soy capaz de respetar a los demás.				x
15. Me molesto demasiado de cualquier cosa		x		
16. Es fácil para mí comprender las cosas nuevas			x	
17. Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.			x	
18. Pienso bien de todas las personas.			x	
19. Espero lo mejor.				x
20. Tener amigos es importante.				x
21. Peleo con la gente.		x		
22. Puedo comprender preguntas difíciles.			x	
23. Me agrada sonreír.				x

Intento no herir los sentimientos de las personas.				x
Lo me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.				y
Me siento mal genio.			x	
Me molesta.		x		
Me es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.			x	
Me da miedo que las cosas saldrán bien.			x	
Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.			x	
Puedo fácilmente describir mis sentimientos.			x	
Me gusta divertirme.			x	
Debo decir siempre la verdad.			x	
Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.			x	
Me molesto fácilmente.		x		
Me agrada hacer cosas para los demás				x
Lo me siento muy feliz.		x		
Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.				x
Me temo en molestarme		x		
Me siento bien conmigo mismo (a).				x
Me hago amigos fácilmente.				y
Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.			x	
Para mí es fácil decirle a las personas cómo me siento.			x	
Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.				x
Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.				y
Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.				y
Me siento feliz con la clase de persona que soy.				x
Me siento bueno (a) resolviendo problemas.				y
Para mí es difícil esperar mi turno.				x
Me divierte las cosas que hago				x
Me agradan mis amigos.				y
No tengo días malos.				x
Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.				x
Me disgusta fácilmente.				x
Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.				x
Me gusta mi cuerpo.				x
Cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido				x
Cuando me molesto actúo sin pensar.				x
¿CÓMO? Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada				x
¿CÓMO? Me gusta la forma como me veo.				y

7 26 120 24

Gracias por la Colaboración.

Cuestionario sobre liderazgo directivo

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza. Marcar un (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS	1	2	3	4	5
GESTION PEDAGOGICA					
1 La directora se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.				x	
2 La directora fomenta el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.			x		
3 La directora valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					x
4 La directora motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.			x		
5 La directora logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.					
6 La directora toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo del instituto.					x
7 La directora es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.					x
8 La directora promueve el trabajo en equipo.					x
9 La directora logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.					x
10 La directora promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.					x
11 La directora desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento del instituto.					x
GESTION INSTITUCIONAL					
12 La directora mantiene un adecuado clima institucional en el instituto.					x

13 La directora demuestra una comunicación horizontal generalmente.					x
14 La directora soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en el instituto.					x
15 La directora aplica el PEI					x
16 La directora crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito.					x
17 La directora es un ejemplo de persona en su vida laboral y social.					x
18 La directora hace cumplir las normas y reglamentos.					x
19 La directora fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.					x
GESTION ADMINISTRATIVA					
20 La directora demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.					x
21 La directora se actualiza y capacita permanentemente.					x
22 La directora cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.					x
23 La directora tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.					x
24 La directora es emprendedora, laboriosa y responsable en el desarrollo de sus funciones.					x
25 La directora administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo del instituto.					x
26 La directora tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.					x

6 16

Gracias por la colaboración.

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Introducción

Soy investigadora de la Universidad de Huánuco y le estoy invitando a participar en un estudio titulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

Propósito

Los resultados del presente estudio de investigación permitirán obtener una información actualizada sobre la relación entre la "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

, siendo importante porque la información recolectada podrá ser usada como base para crear o llevar a cabo programas educativos y estrategias para concientizar al psicólogo la necesidad de mantenerse actualizados sobre dicho tema.

Procedimientos

Para la recolección de datos y aplicación de los instrumentos se realizará las coordinaciones con las autoridades

Riesgos / incomodidades

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

Beneficios

No recibirá ningún beneficio por participar en el estudio.

Confidencialidad de la información:

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Compensación:

7

INSTRUMENTOS

Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cuatro respuestas por cada frase.

1. Muy rara vez 2. Rara vez 3. A menudo 4. Muy a menudo

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cuatro alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 4) que corresponde a la respuesta que escoge según sea el caso. Marque con un aspa el número. Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Sexo: F () M (x) Escuela académica: Odontología Edad: 44

	1	2	3	4
1. Me gusta divertirme.				x
2. Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.				x
3. Puedo mantener la calma cuando estoy molesto		x		
4. Soy feliz.			x	
5. Me importa lo que les sucede a las personas.			x	
6. Me es difícil controlar mi cólera.			x	
7. Es fácil decirle a la gente cómo me siento.		x		
8. Me gustan todas las personas que conozco.			x	
9. Me siento seguro (a) de mí mismo (a).			x	
10. Sé cómo se sienten las personas			x	
11. Sé cómo mantenerme tranquilo (a)		x		
12. Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.			x	
13. Pienso que las cosas que hago salen bien.			x	
14. Soy capaz de respetar a los demás.				x
15. Me molesto demasiado de cualquier cosa			x	
16. Es fácil para mí comprender las cosas nuevas			x	
17. Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.		x		
18. Pienso bien de todas las personas.			x	
19. Espero lo mejor.			x	
20. Tener amigos es importante.			x	
21. Peleo con la gente.	x			
22. Puedo comprender preguntas difíciles.			x	
23. Me agrada sonreír.		x		

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Derechos del participante:

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Le notificaremos sobre cualquier nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Problemas o preguntas:

Cualquier pregunta o problema llamar al: 971 973 638

Declaración del participante

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 entrevista.

Nombres y firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:  
 Firma del testigo: _____
 Firma del investigador: 

Huánuco, de diciembre del 2019.

24. Intento no herir los sentimientos de las personas.				x
25. No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.				x
26. Tengo mal genio.		x		
27. Nada me molesta.				x
28. Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.	x			
29. Sé que las cosas saldrán bien.				x
30. Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.		x		
31. Puedo fácilmente describir mis sentimientos.		x		
32. Sé cómo divertirme.				x
33. Debo decir siempre la verdad.				x
34. Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.				x
35. Me molesto fácilmente.				x
36. Me agrada hacer cosas para los demás				x
37. No me siento muy feliz.	x			
38. Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.				x
39. Demoro en molestarme				x
40. Me siento bien conmigo mismo (a).				x
41. Hago amigos fácilmente.				x
42. Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.				x
43. Para mí es fácil decirle a las personas cómo me siento.				x
44. Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.				x
45. Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.				x
46. Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.				x
47. Me siento feliz con la clase de persona que soy.				x
48. Soy bueno (a) resolviendo problemas.				x
49. Para mí es difícil esperar mi turno.				x
50. Me divierte las cosas que hago				x
51. Me agradan mis amigos.				x
52. No tengo días malos.				x
53. Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.	x			
54. Me disgusta fácilmente.				x
55. Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.				x
56. Me gusta mi cuerpo.				x
57. Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencid				x
58. Cuando me molesto actúo sin pensar.				x
59. Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada				x
60. Me gusta la forma como me veo.				x

4/6/2019

Gracias por la Colaboración.

Cuestionario sobre liderazgo directivo

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza. Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS		1	2	3	4	5
GESTION PEDAGOGICA						
1	La directora se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.					X
2	La directora fomenta el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.				X	
3	La directora valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.				X	
4	La directora motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.				X	
5	La directora logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.		X			
6	La directora toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo del instituto.				X	
7	La directora es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.				X	
8	La directora promueve el trabajo en equipo.				X	
9	La directora logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.				X	
10	La directora promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.				X	
11	La directora desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento del instituto.				X	
GESTION INSTITUCIONAL						
12	La directora mantiene un adecuado clima institucional en el instituto.					X

13	La directora demuestra una comunicación horizontal generalmente.					X
14	La directora soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en el instituto.					X
15	La directora aplica el PEI					X
16	La directora crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito.					X
17	La directora es un ejemplo de persona en su vida laboral y social.					X
18	La directora hace cumplir las normas y reglamentos.					X
19	La directora fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.					X
GESTION ADMINISTRATIVA						
20	La directora demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.				X	
21	La directora se actualiza y capacita permanentemente.				X	
22	La directora cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.				X	
23	La directora tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.				X	
24	La directora es emprendedora, laboriosa y responsable en el desarrollo de sus funciones.				X	
25	La directora administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo del instituto.				X	
26	La directora tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.					X

29/10/15

Gracias por la colaboración.

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Introducción

Soy investigadora de la Universidad de Huánuco y le estoy invitando a participar en un estudio titulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

Propósito

Los resultados del presente estudio de investigación permitirán obtener una información actualizada sobre la relación entre la "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

, siendo importante porque la información recolectada podrá ser usada como base para crear o llevar a cabo programas educativos y estrategias para concientizar al psicólogo la necesidad de mantenerse actualizados sobre dicho tema.

Procedimientos

Para la recolección de datos y aplicación de los instrumentos se realizará las coordinaciones con las autoridades

Riesgos / incomodidades

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

Beneficios

No recibirá ningún beneficio por participar en el estudio.

Confidencialidad de la información:

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Compensación:

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Derechos del participante:

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Problemas o preguntas:

Cualquier pregunta o problema llamar al: 971 973 638

Declaración del participante

Acepto participar en el estudio. He leído la información proporcionada, o me ha sido leído. 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 entrevista.

Nombres y firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: 



Firma del testigo: _____

Firma del investigador: 

Huánuco, ___ de diciembre del 2019.

INSTRUMENTOS

Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cuatro respuestas por cada frase.
 1. Muy rara vez 2. Rara vez 3. A menudo 4. Muy a menudo

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cuatro alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 4) que corresponde a la respuesta que escoge según sea el caso. Marque con un aspa el número.
 Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Sexo: F () M (X) Edad: 65
 Escuela académica: Ambiental

	1	2	3	4
1. Me gusta divertirme.				X
2. Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.			X	
3. Puedo mantener la calma cuando estoy molesto			X	
4. Soy feliz.				X
5. Me importa lo que les sucede a las personas.			X	
6. Me es difícil controlar mi cólera.				X
7. Es fácil decirle a la gente cómo me siento.				X
8. Me gustan todas las personas que conozco.			X	
9. Me siento seguro (a) de mí mismo (a).				X
10. Sé cómo se sienten las personas			X	
11. Sé cómo mantenerme tranquilo (a)				X
12. Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.			X	
13. Pienso que las cosas que hago salen bien.				X
14. Soy capaz de respetar a los demás.				X
15. Me molesto demasiado de cualquier cosa		X		
16. Es fácil para mí comprender las cosas nuevas				X
17. Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.				X
18. Pienso bien de todas las personas.			X	
19. Espero lo mejor.				X
20. Tener amigos es importante.				X
21. Peleo con la gente.		X		
22. Puedo comprender preguntas difíciles.				X
23. Me agrada sonreír.				X

18

24. Intento no herir los sentimientos de las personas.					X
25. No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.		X			
26. Tengo mal genio.					X
27. Nada me molesta.					X
28. Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.					X
29. Sé que las cosas saldrán bien.					X
30. Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.					X
31. Puedo fácilmente describir mis sentimientos.					X
32. Sé cómo divertirme.					X
33. Debo decir siempre la verdad.					X
34. Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.					X
35. Me molesto fácilmente.		X			
36. Me agrada hacer cosas para los demás					X
37. No me siento muy feliz.					X
38. Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.					X
39. Demoro en molestarme					X
40. Me siento bien conmigo mismo (a).					X
41. Hago amigos fácilmente.					X
42. Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.					X
43. Para mí es fácil decirle a las personas cómo me siento.					X
44. Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.					X
45. Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.					X
46. Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.		X			
47. Me siento feliz con la clase de persona que soy.					X
48. Soy bueno (a) resolviendo problemas.					X
49. Para mí es difícil esperar mi turno.					X
50. Me divierte las cosas que hago					X
51. Me agradan mis amigos.					X
52. No tengo días malos.					X
53. Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.					X
54. Me disgusto fácilmente.		X			
55. Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.					X
56. Me gusta mi cuerpo.					X
57. Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido					X
58. Cuando me molesto actúo sin pensar.		X			
59. Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada					X
60. Me gusta la forma como me veo.					X

64 75 10

Gracias por la Colaboración.

Cuestionario sobre liderazgo directivo

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza. Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTION PEDAGOGICA						
1	El coordinador(a), director(a) se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.					X
2	El coordinador(a), director(a) fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la institución.					X
3	El coordinador(a), director(a) valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.				X	
4	El coordinador(a), director(a) motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.				X	
5	El coordinador(a), director(a) logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.				X	
6	El coordinador(a), director(a) toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución.				X	
7	El coordinador(a), director(a) es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.					X
8	El coordinador(a), director(a) promueve el trabajo en equipo.				X	
9	El coordinador(a), director(a) logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza de la institución.				X	
10	El coordinador(a), director(a) promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.					X
11	El coordinador(a), director(a) desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la institución.				X	
GESTION INSTITUCIONAL						

113

El coordinador(a), director(a) mantiene un adecuado clima institucional de la institución.						X
El coordinador(a), director(a) demuestra una comunicación horizontal generalmente.						X
El coordinador(a), director(a) soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la institución.						X
El coordinador(a), director(a) aplica el PEI.						X
El coordinador(a), director(a) crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito.						X
El coordinador(a), director(a) es un ejemplo de persona en su vida laboral y social.						X
El coordinador(a), director(a) hace cumplir las normas y reglamentos.						X
El coordinador(a), director(a) fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.						X
GESTION ADMINISTRATIVA						
El coordinador(a), director(a) demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.						X
El coordinador(a), director(a) se actualiza y capacita permanentemente.						X
El coordinador(a), director(a) cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.						X
El coordinador(a), director(a) tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.						X
El coordinador(a), director(a) es emprendedora, laboriosa y responsable en el desarrollo de sus funciones.						X
El coordinador(a), director(a) administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la institución.						X
El coordinador(a), director(a) tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.						X

48 65

Gracias por la colaboración.

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Introducción

Soy investigadora de la Universidad de Huánuco y le estoy invitando a participar en un estudio titulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

Propósito

Los resultados del presente estudio de investigación permitirán obtener una información actualizada sobre la relación entre la "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

, siendo importante porque la información recolectada podrá ser usada como base para crear o llevar a cabo programas educativos y estrategias para concientizar al psicólogo la necesidad de mantenerse actualizados sobre dicho tema.

Procedimientos

Para la recolección de datos y aplicación de los instrumentos se realizará las coordinaciones con las autoridades

Riesgos / incomodidades

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

Beneficios

No recibirá ningún beneficio por participar en el estudio.

Confidencialidad de la información:

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Compensación:

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Derechos del participante:

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Problemas o preguntas:

Cualquier pregunta o problema llamar al: 971 973 638

Declaración del participante

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 entrevista.

Nombres y firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:  

Firma del testigo: _____

Firma del investigador: K. A.

Huánuco, de diciembre del 2019.

INSTRUMENTOS

Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cuatro respuestas por cada frase.

1. Muy rara vez 2. Rara vez 3. A menudo 4. Muy a menudo

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cuatro alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 4) que corresponde a la respuesta que escoge según sea el caso. Marque con un aspa el número. Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Sexo: F () M (X) Edad: 36
Escuela académica: ARQUICULTORA

	1	2	3	4
1. Me gusta divertirme.			X	
2. Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.				X
3. Puedo mantener la calma cuando estoy molesto		X		
4. Soy feliz.			X	
5. Me importa lo que les sucede a las personas.				X
6. Me es difícil controlar mi cólera.			X	
7. Es fácil decirle a la gente cómo me siento.				X
8. Me gustan todas las personas que conozco.		X		
9. Me siento seguro (a) de mí mismo (a).				X
10. Sé cómo se sienten las personas				X
11. Sé cómo mantenerme tranquilo (a)				X
12. Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.				X
13. Pienso que las cosas que hago salen bien.			X	
14. Soy capaz de respetar a los demás.				X
15. Me molesto demasiado de cualquier cosa	X			
16. Es fácil para mí comprender las cosas nuevas				X
17. Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.			X	
18. Pienso bien de todas las personas.			X	
19. Espero lo mejor.				X
20. Tener amigos es importante.				X
21. Peleo con la gente.		X		
22. Puedo comprender preguntas difíciles.			X	
23. Me agrada sonreír.				X

24. Intento no herir los sentimientos de las personas.				X
25. No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.				X
26. Tengo mal genio.				X
27. Nada me molesta.		X		
28. Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.				X
29. Sé que las cosas saldrán bien.				X
30. Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.				X
31. Puedo fácilmente describir mis sentimientos.				X
32. Sé cómo divertirme.				X
33. Debo decir siempre la verdad.				X
34. Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.				X
35. Me molesto fácilmente.		X		
36. Me agrada hacer cosas para los demás				X
37. No me siento muy feliz.	X			
38. Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.				X
39. Demoro en molestarme				X
40. Me siento bien conmigo mismo (a).				X
41. Hago amigos fácilmente.				X
42. Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.		X		
43. Para mí es fácil decirle a las personas cómo me siento.				X
44. Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.				X
45. Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.				X
46. Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.		X		
47. Me siento feliz con la clase de persona que soy.				X
48. Soy bueno (a) resolviendo problemas.				X
49. Para mí es difícil esperar mi turno.		X		
50. Me divierte las cosas que hago				X
51. Me agradan mis amigos.				X
52. No tengo días malos.			X	
53. Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.		X		
54. Me disgusto fácilmente.		X		
55. Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.		X		X
56. Me gusta mi cuerpo.				X
57. Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencid				X
58. Cuando me molesto actúo sin pensar.		X		X
59. Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nad				X
60. Me gusta la forma como me veo.				X

5 7 18 124

Gracias por la Colaboración.

Cuestionario sobre liderazgo directivo

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza. Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS		1	2	3	4	5
GESTION PEDAGÓGICA						
1	El coordinador(a), director(a) se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.					X
2	El coordinador(a), director(a) fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la institución.				X	
3	El coordinador(a), director(a) valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					X
4	El coordinador(a), director(a) motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.				X	
5	El coordinador(a), director(a) logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.				X	
6	El coordinador(a), director(a) toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución.				X	
7	El coordinador(a), director(a) es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.					X
8	El coordinador(a), director(a) promueve el trabajo en equipo.				X	
9	El coordinador(a), director(a) logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza de la institución.				X	
10	El coordinador(a), director(a) promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.					X
11	El coordinador(a), director(a) desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la institución.					X
GESTION INSTITUCIONAL						

12	El coordinador(a), director(a) mantiene un adecuado clima institucional de la institución.					X
13	El coordinador(a), director(a) demuestra una comunicación horizontal generalmente.					X
14	El coordinador(a), director(a) soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la institución.					X
15	El coordinador(a), director(a) aplica el PEI.				X	
16	El coordinador(a), director(a) crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito.					X
17	El coordinador(a), director(a) es un ejemplo de persona en su vida laboral y social.					X
18	El coordinador(a), director(a) hace cumplir las normas y reglamentos.					X
19	El coordinador(a), director(a) fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.					X
GESTION ADMINISTRATIVA						
20	El coordinador(a), director(a) demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.					X
21	El coordinador(a), director(a) se actualiza y capacita permanentemente.				X	
22	El coordinador(a), director(a) cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.					X
23	El coordinador(a), director(a) tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.				X	
24	El coordinador(a), director(a) es emprendedora, laboriosa y responsable en el desarrollo de sus funciones.					X
25	El coordinador(a), director(a) administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la institución.					X
26	El coordinador(a), director(a) tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.					X

12 60 35

Gracias por la colaboración.

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Introducción

Soy investigadora de la Universidad de Huánuco y le estoy invitando a participar en un estudio titulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

Propósito

Los resultados del presente estudio de investigación permitirán obtener una información actualizada sobre la relación entre la "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

, siendo importante porque la información recolectada podrá ser usada como base para crear o llevar a cabo programas educativos y estrategias para concientizar al psicólogo la necesidad de mantenerse actualizados sobre dicho tema.

Procedimientos

Para la recolección de datos y aplicación de los instrumentos se realizará las coordinaciones con las autoridades

Riesgos / incomodidades

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

Beneficios

No recibirá ningún beneficio por participar en el estudio.

Confidencialidad de la información:

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Compensación:

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Derechos del participante:

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Le notificaremos sobre cualquier nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Problemas o preguntas:

Cualquier pregunta o problema llamar al: 971 973 638

Declaración del participante


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 entrevista.

Nombres y firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:  

Firma del testigo: _____

Firma del investigador: 

Huánuco, 09 de diciembre del 2019.

INSTRUMENTOS

Inventario de Inteligencia Emocional (BarOn)

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cuatro respuestas por cada frase.

1. Muy rara vez 2. Rara vez 3. A menudo 4. Muy a menudo

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cuatro alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 4) que corresponde a la respuesta que escoge según sea el caso. Marque con un aspa el número. Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Sexo: F M () Edad: 42
 Escuela académica: Educación Básica: Inicial y Primaria

	1	2	3	4
1. Me gusta divertirme.			X	
2. Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.			X	
3. Puedo mantener la calma cuando estoy molesto		X		
4. Soy feliz.			X	
5. Me importa lo que les sucede a las personas.			X	
6. Me es difícil controlar mi cólera.		X		
7. Es fácil decirle a la gente cómo me siento.			X	
8. Me gustan todas las personas que conozco.		X		
9. Me siento seguro (a) de mí mismo (a).			X	
10. Sé cómo se sienten las personas			X	
11. Sé cómo mantenerme tranquilo (a)		X		
12. Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.			X	
13. Pienso que las cosas que hago salen bien.			X	
14. Soy capaz de respetar a los demás.			X	
15. Me molesto demasiado de cualquier cosa			X	
16. Es fácil para mí comprender las cosas nuevas			X	
17. Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.			X	
18. Pienso bien de todas las personas.		X		
19. Espero lo mejor.			X	
20. Tener amigos es importante.				X
21. Peleo con la gente.		X		
22. Puedo comprender preguntas difíciles.			X	
23. Me agrada sonreír.			X	

24. Intento no herir los sentimientos de las personas.				X
25. No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.				X
26. Tengo mal genio.				X
27. Nada me molesta.			X	
28. Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.		X		
29. Sé que las cosas saldrán bien.				X
30. Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.				X
31. Puedo fácilmente describir mis sentimientos.				X
32. Sé cómo divertirme.				X
33. Debo decir siempre la verdad.				X
34. Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.			X	
35. Me molesto fácilmente.				X
36. Me agrada hacer cosas para los demás				X
37. No me siento muy feliz.		X		
38. Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.				X
39. Demoro en molestarme			X	
40. Me siento bien conmigo mismo (a).				X
41. Hago amigos fácilmente.			X	
42. Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.			X	
43. Para mí es fácil decirle a las personas cómo me siento.				X
44. Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.			X	
45. Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.		X		
46. Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.			X	
47. Me siento feliz con la clase de persona que soy.				X
48. Soy bueno (a) resolviendo problemas.				X
49. Para mí es difícil esperar mi turno.				X
50. Me divierte las cosas que hago				X
51. Me agradan mis amigos.				X
52. No tengo días malos.			X	
53. Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.				X
54. Me disgusto fácilmente.				X
55. Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.				X
56. Me gusta mi cuerpo.			X	
57. Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido				X
58. Cuando me molesto actúo sin pensar.				X
59. Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada				X
60. Me gusta la forma como me veo.				X

0 36 120 8

Gracias por la Colaboración.

Cuestionario sobre liderazgo directivo

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza. Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS	1	2	3	4	5
GESTION PEDAGOGICA					
1. El coordinador(a), director(a) se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.					X
2. El coordinador(a), director(a) fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la institución.				X	
3. El coordinador(a), director(a) valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.			X		
4. El coordinador(a), director(a) motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.				X	
5. El coordinador(a), director(a) logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.				X	
6. El coordinador(a), director(a) toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución.			X		
7. El coordinador(a), director(a) es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.				X	
8. El coordinador(a), director(a) promueve el trabajo en equipo.				X	
9. El coordinador(a), director(a) logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza de la institución.			X		
10. El coordinador(a), director(a) promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.				X	
11. El coordinador(a), director(a) desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la institución.				X	
GESTION INSTITUCIONAL					

12. El coordinador(a), director(a) mantiene un adecuado clima institucional de la institución.					X
13. El coordinador(a), director(a) demuestra una comunicación horizontal generalmente.					X
14. El coordinador(a), director(a) soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la institución.					X
15. El coordinador(a), director(a) aplica el PEI.					X
16. El coordinador(a), director(a) crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito.					X
17. El coordinador(a), director(a) es un ejemplo de persona en su vida laboral y social.					X
18. El coordinador(a), director(a) hace cumplir las normas y reglamentos.					X
19. El coordinador(a), director(a) fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.					X
GESTION ADMINISTRATIVA					
20. El coordinador(a), director(a) demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.					X
21. El coordinador(a), director(a) se actualiza y capacita permanentemente.					X
22. El coordinador(a), director(a) cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.					X
23. El coordinador(a), director(a) tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.					X
24. El coordinador(a), director(a) es emprendedora, laboriosa y responsable en el desarrollo de sus funciones.					X
25. El coordinador(a), director(a) administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la institución.					X
26. El coordinador(a), director(a) tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.					X

18 76 5

Gracias por la colaboración.

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Introducción

Soy investigadora de la Universidad de Huánuco y le estoy invitando a participar en un estudio titulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

Propósito

Los resultados del presente estudio de investigación permitirán obtener una información actualizada sobre la relación entre la "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS COORDINADORES DE LAS ESCUELAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2019."

, siendo importante porque la información recolectada podrá ser usada como base para crear o llevar a cabo programas educativos y estrategias para concientizar al psicólogo la necesidad de mantenerse actualizados sobre dicho tema.

Procedimientos

Para la recolección de datos y aplicación de los instrumentos se realizará las coordinaciones con las autoridades

Riesgos / incomodidades

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

Beneficios

No recibirá ningún beneficio por participar en el estudio.

Confidencialidad de la información:

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Compensación:

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Derechos del participante:

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Problemas o preguntas:

Cualquier pregunta o problema llamar al: 971 973 638

Declaración del participante

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 entrevista.

Nombres y firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:  
 Firma del testigo: 
 Firma del investigador: Kay

Huánuco, 11 de diciembre del 2019.

INSTRUMENTOS

Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cuatro respuestas por cada frase.

1. Muy rara vez 2. Rara vez 3. A menudo 4. Muy a menudo

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cuatro alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 4) que corresponde a la respuesta que escoge según sea el caso. Marque con un aspa el número. Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Sexo: F () M (x) Edad: 44
 Escuela académica: CONTABILIDAD

	1	2	3	4
1. Me gusta divertirme.				x
2. Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.		x		
3. Puedo mantener la calma cuando estoy molesto				x
4. Soy feliz.			x	
5. Me importa lo que les sucede a las personas.			x	
6. Me es difícil controlar mi cólera.			x	
7. Es fácil decirle a la gente cómo me siento.			x	
8. Me gustan todas las personas que conozco.			x	
9. Me siento seguro (a) de mí mismo (a).			x	
10. Sé cómo se sienten las personas			x	
11. Sé cómo mantenerme tranquilo (a)			x	
12. Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.			x	
13. Pienso que las cosas que hago salen bien.			x	
14. Soy capaz de respetar a los demás.			x	
15. Me molesto demasiado de cualquier cosa			x	
16. Es fácil para mí comprender las cosas nuevas			x	
17. Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.			x	
18. Pienso bien de todas las personas.			x	
19. Espero lo mejor.			x	
20. Tener amigos es importante.			x	
21. Peleo con la gente.		x		
22. Puedo comprender preguntas difíciles.			x	
23. Me agrada sonreír.			x	

24. Intento no herir los sentimientos de las personas.				x
25. No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.				x
26. Tengo mal genio.			x	
27. Nada me molesta.			x	
28. Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.			x	
29. Sé que las cosas saldrán bien.			x	
30. Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.			x	
31. Puedo fácilmente describir mis sentimientos.		x		
32. Sé cómo divertirme.			x	
33. Debo decir siempre la verdad.			x	
34. Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.			x	
35. Me molesto fácilmente.			x	
36. Me agrada hacer cosas para los demás			x	
37. No me siento muy feliz.			x	
38. Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.			x	
39. Demoro en molestarme			x	
40. Me siento bien conmigo mismo (a).			x	
41. Hago amigos fácilmente.			x	
42. Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.			x	
43. Para mí es fácil decirle a las personas cómo me siento.			x	
44. Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.			x	
45. Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.			x	
46. Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.			x	
47. Me siento feliz con la clase de persona que soy.			x	
48. Soy bueno (a) resolviendo problemas.			x	
49. Para mí es difícil esperar mi turno.			x	
50. Me divierte las cosas que hago			x	
51. Me agradan mis amigos.			x	
52. No tengo días malos.			x	
53. Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.			x	
54. Me disgusto fácilmente.			x	
55. Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.			x	
56. Me gusta mi cuerpo.			x	
57. Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido			x	
58. Cuando me molesto actúo sin pensar.			x	
59. Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada			x	
60. Me gusta la forma como me veo.			x	

1 96 105 0

Gracias por la Colaboración.

Cuestionario sobre liderazgo directivo

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza. Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS					1	2	3	4	5
GESTION PEDAGOGICA									
1	La directora se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.								X
2	La directora fomenta el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.								X
3	La directora valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.								X
4	La directora motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.							X	
5	La directora logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.							X	
6	La directora toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo del instituto.								X
7	La directora es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.								X
8	La directora promueve el trabajo en equipo.								X
9	La directora logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.							X	
10	La directora promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.								X
11	La directora desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento del instituto.								X
GESTION INSTITUCIONAL									
12	La directora mantiene un adecuado clima institucional en el instituto.								X

335
18
36
551

13	La directora demuestra una comunicación horizontal generalmente.								X
14	La directora soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en el instituto.								X
15	La directora aplica el PEI								X
16	La directora crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito.								X
17	La directora es un ejemplo de persona en su vida laboral y social.								X
18	La directora hace cumplir las normas y reglamentos.								X
19	La directora fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.								X
GESTION ADMINISTRATIVA 329									
20	La directora demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.								X
21	La directora se actualiza y capacita permanentemente.								X
22	La directora cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.								X
23	La directora tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.								X
24	La directora es emprendedora, laboriosa y responsable en el desarrollo de sus funciones.								X
25	La directora administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo del instituto.								X
26	La directora tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.								X

12 38

Gracias por la colaboración.

INSTRUMENTOS

Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cuatro respuestas por cada frase.

1. Muy rara vez 2. Rara vez 3. A menudo 4. Muy a menudo

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cuatro alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 4) que corresponde a la respuesta que escoge según sea el caso. Marque con un aspa el número. Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Sexo: F () M () Edad: 50
Escuela académica: MKT y Negocios Internacionales

	1	2	3	4
1. Me gusta divertirme.				X
2. Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.				X
3. Puedo mantener la calma cuando estoy molesto				X
4. Soy feliz.				X
5. Me importa lo que les sucede a las personas.				X
6. Me es difícil controlar mi cólera.		X		
7. Es fácil decirle a la gente cómo me siento.				X
8. Me gustan todas las personas que conozco.				X
9. Me siento seguro (a) de mí mismo (a).				X
10. Sé cómo se sienten las personas				X
11. Sé cómo mantenerme tranquilo (a)				X
12. Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.				X
13. Pienso que las cosas que hago salen bien.				X
14. Soy capaz de respetar a los demás.				X
15. Me molesto demasiado de cualquier cosa	X			
16. Es fácil para mí comprender las cosas nuevas				X
17. Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.			X	
18. Pienso bien de todas las personas.				X
19. Espero lo mejor.				X
20. Tener amigos es importante.				X
21. Peleo con la gente.			X	
22. Puedo comprender preguntas difíciles.				X
23. Me agrada sonreír.				X

24. Intento no herir los sentimientos de las personas.				X
25. No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.				X
26. Tengo mal genio.				X
27. Nada me molesta.				X
28. Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.	X			
29. Sé que las cosas saldrán bien.				X
30. Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.				X
31. Puedo fácilmente describir mis sentimientos.				X
32. Sé cómo divertirme.				X
33. Debo decir siempre la verdad.				X
34. Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.				X
35. Me molesto fácilmente.				X
36. Me agrada hacer cosas para los demás				X
37. No me siento muy feliz.				X
38. Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.				X
39. Demoro en molestarme				X
40. Me siento bien conmigo mismo (a).				X
41. Hago amigos fácilmente.				X
42. Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.				X
43. Para mí es fácil decirle a las personas cómo me siento.				X
44. Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.				X
45. Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.				X
46. Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.				X
47. Me siento feliz con la clase de persona que soy.				X
48. Soy bueno (a) resolviendo problemas.				X
49. Para mí es difícil esperar mi turno.				X
50. Me divierte las cosas que hago				X
51. Me agradan mis amigos.				X
52. No tengo días malos.				X
53. Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.				X
54. Me disgusto fácilmente.	X			
55. Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.				X
56. Me gusta mi cuerpo.				X
57. Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencid				X
58. Cuando me molesto actúo sin pensar.				X
59. Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada				X
60. Me gusta la forma como me veo.				X

7 14 42 128

Gracias por la Colaboración.

Cuestionario sobre liderazgo directivo

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza. Marcar un (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS		1	2	3	4	5
GESTION PEDAGOGICA						
1	La directora se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.					✓
2	La directora fomenta el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.					✓
3	La directora valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					✓
4	La directora motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.					✓
5	La directora logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.					✓
6	La directora toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo del instituto.					✓
7	La directora es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.					✓
8	La directora promueve el trabajo en equipo.					✓
9	La directora logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en el instituto.					✓
10	La directora promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.					✓
11	La directora desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento del instituto.					✓
GESTION INSTITUCIONAL						
12	La directora mantiene un adecuado clima institucional en el instituto.					✓

13	La directora demuestra una comunicación horizontal generalmente.					✓
14	La directora soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en el instituto.					✓
15	La directora aplica el PEI					
16	La directora crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito.					✓
17	La directora es un ejemplo de persona en su vida laboral y social.					✓
18	La directora hace cumplir las normas y reglamentos.					✓
19	La directora fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas.					✓
GESTION ADMINISTRATIVA						
20	La directora demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.					✓
21	La directora se actualiza y capacita permanentemente.					✓
22	La directora cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.					✓
23	La directora tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.					✓
24	La directora es emprendedora, laboriosa y responsable en el desarrollo de sus funciones.					✓
25	La directora administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo del instituto.					✓
26	La directora tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.					✓

12 110

Gracias por la colaboración.