

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y HABILIDADES DIRECTIVAS DE LOS DECANOS DE LAS FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, 2020.

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentado por:

DANNY ADEMIR LOZANO FLORIÁN

Asesor:

Dr. RONAL SALCEDO CAMPOS

Cajamarca, Perú

2023



CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
DANNY ADEMIR LOZANO FLORIÁN
DNI: **41480271**
Escuela Profesional/Unidad UNC:
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas
2. Asesor:
Dr. RONAL SALCEDO CAMPOS
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y HABILIDADES DIRECTIVAS DE LOS DECANOS DE LAS FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, 2020.
6. Fecha de evaluación: **06/08/2021**
7. Software antiplagio: TURNITIN **URKUND (OURIGINAL) (*)**
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **21%**
9. Código Documento: **D108259049**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 26/03/2024

	<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>
 <hr/> Dr. Ronal Salcedo Campos - ASESOR DNI: 46947315	  <hr/> Dr. Elmer Williams Rodríguez Olazo DIRECTOR <hr/> Director de la Unidad F-CECA-POSGRADO-UNC Dr. Elmer Williams Rodríguez Olazo

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023



Universidad Nacional de Cajamarca
 LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
 CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10.45 horas del día 16 de mayo de dos mil veintitres, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. HECTOR DIOMEDES VILLEGAS CHAVEZ, Dr. MARCO ANTONIO PAJARES ARANA, MG. ROXANA ELIZABETH MESTANZA CACHO**, y en calidad de Asesor el **Dr. RONAL SALCEDO CAMPOS**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y HABILIDADES DIRECTIVAS DE LOS DECANOS DE LAS FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, 2020**; presentada por el **Bach. en Administración de Empresas DANNY ADEMIR LOZANO FLORIÁN**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego (de la deliberación, se acordó... APROBAR... con la calificación de Buena (B.S.)... BUENO... la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bach. en Administración de Empresas DANNY ADEMIR LOZANO FLORIÁN**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 12.00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.



Dr. Ronal Salcedo Campos
 Asesor



Dr. Hector Diomedes Villegas Chavez
 Jurado Evaluador



Dr. Marco Antonio Pajares Arana
 Jurado Evaluador



Mg. Roxana Elizabeth Mestanza Cacho
 Jurado Evaluador

COPYRIGHT © 2023 by
LOZANO FLORIÁN DANNY ADEMIR
Todos los derechos reservados

A:

Dios, por iluminar mi sendero de vida.

Mis padres, por ser mi inspiración siempre y por su apoyo incondicional para cumplir mis metas.

Mi querida esposa por motivarme cada día.

Mis queridos hijos, por ser mi fuente inspiración.

Mi familia en general por impulsarme para seguir adelante.

El autor

A:

La Unidad Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca por permitir desarrollarme académicamente.

Los docentes que nos compartieron sus sabias enseñanzas y sobre todo por gran paciencia y comprensión.

Mi asesor el Dr. Ronal Salcedo Campos por su paciencia y permanente orientación e incansable preocupación para que concluya satisfactoriamente mi tesis.

El autor

Saber vivir, es hacer lo mejor que podemos, con lo que tenemos,
en el momento que estamos.

A. Jodorowsky

ÍNDICE GENERAL

Carátula externa	i
Constancia de originalidad	ii
Acta de sustentación	iii
Página de derechos de autor	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Epígrafe	vii
Índice general	viii
Índice de tablas	xii
Índice de figuras	xiii
Lista de abreviaturas	xiv
Glosario	xv
Resumen	xvii
Abstract	xviii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.1.1. Contextualización	1
1.1.2. Descripción del problema	2
1.1.3. Formulación del problema	3
1.1.3.1. Pregunta general	3
1.1.3.2. Preguntas auxiliares	3
1.2. Justificación e importancia	3
1.2.1. Justificación	3
1.2.2. Importancia	5

1.3. Delimitación de la investigación	5
1.3.1. Delimitación geográfica	5
1.3.2. Delimitación temática	5
1.3.3. Delimitación temporal	6
1.4. Limitaciones	6
1.5. Objetivos	6
1.5.1. Objetivo general	6
1.5.2. Objetivos específicos	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Marco legal	8
2.2. Antecedentes de la investigación	9
2.2.1. A Nivel Internacional	9
2.2.2. A Nivel Nacional	11
2.2.3. A Nivel Local	12
2.3. Marco doctrinal	13
2.3.1. Teoría de la inteligencia emocional	13
2.3.2. Teoría de las habilidades directivas	17
2.4. Marco conceptual	18
2.4.1. Inteligencia emocional	18
2.4.2. Habilidades directivas	21
CAPÍTULO III: PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES	29
3.1. Hipótesis	29
3.1.1. Hipótesis general	29
3.1.2. Hipótesis específicas	29
3.2. Variables	30

3.3. Operacionalización de los componentes de las Hipótesis	31
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO	53
4.1. Ubicación geográfica	53
4.2. Diseño de la investigación	54
4.3. Métodos de investigación	54
4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación	55
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información	56
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	56
4.7. Equipos, materiales, insumos, etc.	57
4.8. Matriz de consistencia metodológica	57
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	60
5.1. Presentación de resultados	60
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados	61
5.2.1. Discusión de resultados	71
5.3. Contrastación de hipótesis	74
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS	82
APÉNDICES	84
Apéndice 1: Instrumento sobre inteligencia emocional	85
Apéndice 2: Instrumento sobre habilidades directivas	87
Apéndice 3: Correlación de inteligencia emocional	89
Apéndice 4: Alfa de Cronbach Inteligencia emocional	90
Apéndice 5: Correlación de habilidades directivas	91
Apéndice 6: Alfa de Cronbach habilidades directivas	92

Apéndice 7: Relación de decanos de Facultad UNC	93
ANEXOS	94
Anexo 1: Tabla de Alfa de Cronbach	95
Anexo 2: Tabla de Coeficiente de Correlación de Spearman	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de componentes de hipótesis	53
Tabla 2	Población: Decanos de facultad	57
Tabla 3	Matriz de consistencia metodológica	60
Tabla 4	Inteligencia emocional en general	62
Tabla 5	Habilidades directivas	63
Tabla 6	Componente interpersonal	64
Tabla 7	Componente intrapersonal	65
Tabla 8	Componente adaptabilidad	66
Tabla 9	Componente manejo de estrés	67
Tabla 10	Componente estado de ánimo	68
Tabla 11	Habilidades personales	69
Tabla 12	Habilidades interpersonales	70
Tabla 13	Habilidades grupales	71
Tabla 14	Habilidades de comunicación	72
Tabla 15	Prueba de Kolmogorov	77
Tabla 16	Prueba de correlación de Pearson de las variables	78
Tabla 17	Componente interpersonal y habilidades directivas	78
Tabla 18	Componente intrapersonal y habilidades directivas	79
Tabla 19	Componente adaptabilidad y habilidades directivas	79
Tabla 20	Componente manejo del estrés y habilidades directivas	79
Tabla 21	Componente estado de ánimo y habilidades directivas	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Ciudad universitaria UNC	55
Figura 2	Inteligencia emocional en general	62
Figura 3	Habilidades directivas	63
Figura 4	Componente interpersonal	64
Figura 5	Componente intrapersonal	65
Figura 6	Componente adaptabilidad	66
Figura 7	Componente manejo de estrés	67
Figura 8	Componente estado de ánimo	68
Figura 9	Habilidades personales	69
Figura 10	Habilidades interpersonales	70
Figura 11	Habilidades grupales	71
Figura 12	Habilidades de comunicación	72

LISTA DE ABREVIATURAS

SUNEDU	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
UNC	Universidad Nacional de Cajamarca.

GLOSARIO

Coefficiente emocional

Medida para valorar la inteligencia de las personas.

Conducta

Conjunto de respuestas, que presenta un ser vivo en relación con su entorno o mundo de estímulos. Puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario, etc.

Desempeño

Acto de cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea.

Decano

Persona electa por la Asamblea de cada Facultad para presidir la facultad dentro de una Universidad por un periodo de tiempo determinado.

Eficacia

Se refiere al logro de los objetivos de una organización.

Eficiencia

Se refiere al mejor uso de los recursos organizacionales buscando su máximo aprovechamiento y mínimo desperdicio.

Efectividad

Sumatoria de eficacia y eficiencia. Significa hacer las cosas correctamente.

Habilidades

Capacidades para llevar a cabo una tarea con resultados determinados dentro de un período de tiempo.

Motivación

Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción.

Relaciones interpersonales

Asociaciones que se basan en emociones y sentimientos, que se manifiestan en las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el trabajo.

RESUMEN

La investigación encontró que existe una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020; porque el Coeficiente de Correlación de Pearson tiene un valor de 0,868 que significa correlación alta, lo cual se corrobora porque el 50% calificó a la inteligencia emocional como medio y el 60% calificó a las habilidades directivas como medio. La investigación es de tipo aplicada, de nivel descriptivo-correlacional que se desarrolló mediante el método inductivo-deductivo que utilizó una muestra de 10 Decanos de Facultad de la Universidad Nacional de Cajamarca, a quienes investigó mediante el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta. Dentro de los principales resultados, se encuentran: que el componente interpersonal de la inteligencia emocional se relaciona con las habilidades directivas con una correlación de significancia moderada (0,652), el componente intrapersonal con las habilidades directivas con una correlación de significancia alta (0,874), el componente adaptabilidad con las habilidades directivas con una correlación de significancia alta (0,708), el componente manejo del estrés con las habilidades directivas con una correlación de significancia alta (0,879) y que el componente estado de ánimo con las habilidades directivas con una correlación de significancia moderada (0,656).

Palabras clave: *Inteligencia emocional, habilidades directivas, componente interpersonal, intrapersonal, manejo de estrés y estado de ánimo.*

ABSTRACT

The research found that there is a direct and significant relationship between emotional intelligence and managerial skills of the Deans of the Faculties of the National University of Cajamarca, 2020; because the Pearson Correlation Coefficient has a value of 0.868 which means high correlation, which is corroborated because 50% rated emotional intelligence as medium and 60% rated managerial skills as medium. The research is of an applied type, descriptive-correlational level that was developed through the inductive-deductive method that used a sample of 10 Deans of the Faculty of the National University of Cajamarca, whom it investigated using the questionnaire instrument and the technique of the survey. Among the main results are: that the interpersonal component of emotional intelligence is related to managerial skills with a moderate correlation of significance (0.652), the intrapersonal component with managerial skills with a high significance correlation (0.874), the adaptability component with managerial skills with a high significance correlation (0.708), the stress management component with managerial skills with a high significance correlation (0.879) and the mood component with managerial skills with a correlation of moderate significance (0.656).

Keywords: *Emotional intelligence, managerial skills, interpersonal, intrapersonal component, stress management and mood.*

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

El gerenciamiento de las organizaciones es un factor clave para su éxito, sin embargo, existe una gran falencia y descuido en cuanto se refiere al conocimiento y aplicación de los fundamentos administrativos en general y en particular en lo relacionado a la inteligencia emocional y las habilidades directivas que deben aplicar los encargados de cumplir con esta tarea clave en todo tipo de organización.

Los gerentes para ser más efectivos en las organizaciones no pueden desconocer que tienen que desempeñarse con el uso de su inteligencia emocional tanto con los clientes internos como con los clientes externos y además deben hacer uso de las habilidades directivas de una manera pertinente de acuerdo con el nivel organizacional en el que se desempeñe.

A pesar de su innegable importancia los gerentes no lo usan porque no saben que existen, debido a que en su mayoría no tienen la formación administrativa, lo que trae como consecuencia que no tengan una buena performance y que se vea afectado el desempeño individual, grupal y por ende el organizacional y no se contribuya a la productividad y a la competitividad.

Este contexto de desconocimiento es a nivel mundial, nacional y local por ello se corrobora lo que manifestó el Dr. Peter Drucker: *“no hay países desarrollados*

ni países subdesarrollados; sino países administrados y países sub administrados”. Esto explica la existencia de estos dos grandes grupos de países y resalta la importancia capital de la administración.

Por lo expuesto, se ha creído conveniente realizar el presente trabajo de investigación titulado: la inteligencia emocional y las habilidades directivas de los decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

1.1.2. Descripción del problema

La Universidad Nacional de Cajamarca no es ajena a este contexto que se vive a nivel mundial y nacional de la evidente omisión por desconocimiento de la inteligencia emocional y del uso de las habilidades directivas de parte de sus gerentes tanto del contexto administrativo (directores de Oficina), como del académico en donde se encuentran los Decanos de las facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, porque los Decanos son designados por elecciones internas en donde prima la categoría que tiene que ser Principal y otros requisitos establecidos por la Ley universitaria N° 30220, el Estatuto y el Reglamento de la Universidad; obviando totalmente su perfil profesional para tal actividad que implica gerenciar sus unidades aplicando la administración en general y la inteligencia emocional y habilidades directivas en particular, lo cual trae consigo que haya débiles relaciones interpersonales, bajo desempeño, toma de decisiones inadecuadas, baja calidad de servicio, descontento, desmotivación y un débil clima organizacional.

1.1.2. *Formulación del problema*

Pregunta general.

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional con las habilidades directivas de los Decanos de las facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020?

Preguntas auxiliares

¿Cómo se relaciona la dimensión interpersonal con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020?

¿Cómo se relaciona la dimensión intrapersonal con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020?

¿Cómo se relaciona la dimensión adaptabilidad con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020?

¿Cómo se relaciona la dimensión manejo del estrés con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020?

¿Cómo se relaciona la dimensión estado de ánimo en general con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020?

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. *Justificación*

Justificación Teórica – científica.

La investigación se justifica en este rubro porque contribuye al incremento y precisión del conocimiento científico en una realidad universitaria y porque se

basa en la teoría de las habilidades de Wetten y Camerón para las habilidades directivas y de la teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman para la inteligencia emocional, lo cual le da la consistencia científica, y permitirá mejorar la discusión de la comunidad científica.

Asimismo, servirá como antecedente para futuras investigaciones relacionadas con esta temática de la investigación.

Justificación práctica

Los resultados de la investigación permitirán a los Decanos de Facultad de la Universidad Nacional de Cajamarca, desempeñarse de una manera técnica y profesional, aplicando los conocimientos administrativos relacionados con la inteligencia emocional y las habilidades directivas, con lo cual mejorará su desempeño frente a los directores de Departamento, Directores de Escuela, docentes, egresados, personal administrativo y otras personas de la comunidad universitaria en su vida cotidiana laboral.

Justificación institucional y personal

Institucionalmente, la investigación permitirá que la Universidad Nacional de Cajamarca mejore su accionar en la parte administrativa y académica, ya que los Decanos son los gerentes responsables de la formación de los profesionales de las distintas Escuelas Académicas Profesionales.

Desde un punto de vista personal, la investigación sirve para afianzar mis conocimientos relacionados con la temática con lo cual esté preparado para el ejercicio profesional, así como para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias en la mención de Administración y Gerencia Pública en la Unidad de

Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca.

1.2.2. *Importancia*

La investigación es importante porque permite tener una radiografía de la situación actual de la aplicación de la inteligencia emocional y de las habilidades directivas por parte de los Decanos de Facultad de la Universidad Nacional de Cajamarca, para que, en base a ello, las autoridades busquen estrategias adecuadas para mejorar el contexto académico institucional.

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. *Delimitación geográfica*

La investigación se desarrolló en la Universidad Nacional de Cajamarca que se encuentra ubicada en Avenida Atahualpa N° 1020, del distrito, provincia y departamento de Cajamarca.

La Universidad Nacional de Cajamarca; es una universidad pública licenciada por la SUNEDU por cumplir con los requisitos de calidad. Es la principal institución dedicada a la docencia y a la investigación en el departamento de Cajamarca. Cuenta en la actualidad con 10 facultades que abarcan un total de 24 Escuelas Académicas Profesionales (Programas de Estudios).

1.3.2. *Delimitación Temática*

La investigación se enfocó en el estudio de la inteligencia emocional y las habilidades directivas.

1.3.3. Delimitación temporal

La investigación se desarrolló desde octubre del 2020 a enero del 2021 y estudió el año 2020.

1.4. Limitaciones

La investigación se enfrentó a limitaciones de recopilación de la información, debido a que la obtención de las percepciones sobre inteligencia emocional y las habilidades directivas es un tema sumamente susceptible y difícil de conseguir de los Decanos de Facultad de la Universidad Nacional de Cajamarca y porque ahora hay restricciones sociales producto de la Pandemia del COVID 19, lo cual se superó aplicando la encuesta por wasap y el correo electrónico institucional.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la inteligencia emocional con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

1.5.2. Objetivos específicos

Identificar cómo se relaciona la dimensión interpersonal con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

Identificar cómo se relaciona la dimensión intrapersonal con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

Identificar cómo se relaciona la dimensión adaptabilidad con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

Identificar cómo se relaciona la dimensión manejo del estrés con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

Identificar cómo se relaciona la dimensión estado de ánimo en general con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco legal

Ley N° 30220. Nueva Ley Universitaria

La Universitaria, fue promulgada el 9 de julio de 2018, que crea la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU); dicha norma la define como un organismo público técnico especializado en materia de educación superior universitaria.

Promueve el mejoramiento permanente de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura.

Artículo 33. Definición de las Facultades

Las Facultades son las unidades de formación académica, profesional y de gestión. Están integradas por docentes y estudiantes.

Ley N° 27658. Ley Marco de Modernización del Estado.

La presente Ley tiene por objeto establecer los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado, en todas sus instituciones e instancias.

El proceso de modernización de la gestión del Estado será desarrollado de manera coordinada entre el Poder Ejecutivo a través de la Dirección General de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros y el Poder Legislativo a través de la

Comisión de Modernización de la Gestión del Estado, con la participación de otras entidades cuando por la materia a desarrollar sea ello necesario.

El proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado:

Al servicio de la ciudadanía.

Con canales efectivos de participación ciudadana.

Descentralizado y desconcentrado.

Transparente en su gestión.

Con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados.

Fiscalmente equilibrado.

2.2. Antecedentes de la investigación

2.2.1. A nivel internacional

Pereda (2017). *“Análisis de las Habilidades Directivas, aplicado al sector público de la Provincia de Córdoba”* (Tesis Doctoral). Universidad de Córdoba de Argentina. Concluye, que: las habilidades directivas son una ventaja competitiva que se configuran con fuerza en el presente y en futuro ante un contexto cambiante y en permanente transformación, ya que la situación actual de las dependencias públicas demanda el desarrollo de las habilidades directivas, que permiten ofrecer un mejor servicio, las administraciones y dependencias públicas que cuenten en sus nómina con

directivos que manejen correctamente las habilidades directivas y personales, contarán con una ventaja diferencial, que a la larga se constituye en una ventaja competitiva y finalmente, que las competencias y habilidades transforman vidas e impulsan organizaciones, que sin las competencias pertinentes, las personas se estancan en las organizaciones, quedando marginados de la sociedad, al progreso de la tecnología y no se traducen crecimiento y desarrollo económico y los países no pueden competir en las economías actuales, y, que la gestión pública no puede aspirar a niveles de servicio público eficientes y de calidad, si su personal no se encuentra comprometido, con la cualificación adecuada y desarrollen y desplieguen, todo un conjunto de habilidades personales y directivas que son necesarias en el trabajo cotidiano.

Pereda y Guzmán (2019). *“La inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los Municipios de la provincia de Córdoba (España)”* (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de México. La investigación sobre la inteligencia emocional como habilidad directiva en el contexto de la Administración Local en la Provincia de Córdoba (España), y en la que se posiciona como una habilidad con una gran influencia sobre el desempeño de las personas y sobre el conjunto de las variables que definen a las organizaciones municipales. A partir del trabajo de campo en diferentes entidades en el ámbito municipal, sobre un cuestionario aplicado a 362 empleados públicos, se centra en el objetivo de conocer la valoración de un inventario de 22 habilidades directivas y su importancia en las variables organizacionales. Los resultados muestran la discreta valoración otorgada a la inteligencia emocional,

ofreciendo posibilidades en la definición de estrategias de formación directiva en esta habilidad, poniendo especial atención en la identificación y desarrollo del liderazgo de los directivos públicos.

2.2.2. A nivel nacional

Galván (2018). *“Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas-2018”* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo de Lima. Concluye, que: las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con la gestión administrativa de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas y que existe una correlación muy buena entre las habilidades personales, interpersonales, y las grupales se relacionan significativamente y la gestión administrativa de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas.

Garabito (2019). *“Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la Institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Miraflores, 2019”* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo de Lima. La investigación realizada tuvo como objetivo el de determinar la relación que existe la inteligencia emocional y las habilidades directivas. Para ello, se ha planteado una investigación de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo correlacional y de corte transversal por el cual se recogió la información sobre los hechos para realizar la medición de las características de las variables estudiadas y expresar por medio del método deductivo su relación. La población estuvo constituida por todos los docentes de la institución educativa particular Lu Sin. A partir de ello,

el tamaño de la muestra fue de 70 docentes de los niveles primario y secundario. El método usado para el muestreo fue no probabilística. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario para las dos variables: Inteligencia emocional y habilidades directivas los cuales fueron aplicados a la muestra de estudio. El grado de confiabilidad de los dos instrumentos se obtuvo por medio del estadístico Alfa de Cronbach cuyo valor fue de 0,925 y 0,920 respectivamente. Los resultados obtenidos de la presente investigación confirmaron la existencia de una relación positiva alta ($r = 0,865$) entre inteligencia emocional y las habilidades directivas. Esto implica que a mayor desarrollo de inteligencia emocional en los docentes favorecerá significativamente en las habilidades directivas el cual beneficiará el proceso educativo.

2.2.3. A nivel local

López (2018). “*Inteligencia emocional y estilos de liderazgo de enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca - Perú, 2017*”. Universidad Nacional de Cajamarca. Concluye, que: el nivel de inteligencia emocional de los enfermeros docentes es bajo, los enfermeros tienen un nivel adecuado en el componente intrapersonal y manejo del estrés, los enfermeros deben mejorar en los componentes, intrapersonal, toma de decisiones y en el estado de ánimo en general.

Chuquiruna (2019). “*Inteligencia emocional y su relación con las habilidades gerenciales de los funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca. 2019*”. Universidad Nacional de Cajamarca. La investigación buscó determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y las habilidades

gerenciales de los funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, lo cual se corroboró ya que existe una relación directa y significativa porque el promedio porcentual ponderado de respuestas negativas de la inteligencia emocional es de 81.2% y el de las habilidades gerenciales es de 98.2%. Asimismo, se comprueba por los valores promedio porcentuales de relación de las dimensiones de la inteligencia emocional con las habilidades gerenciales de los funcionarios administrativos que tienen los siguientes valores: las capacidades intrapersonales 61.2%, interpersonales 56%, adaptabilidad 60.5%, manejo de estrés 58% y estado de ánimo en general 61.8%. Esta situación también se corroboró por el valor de la t de student de independencia que arrojó un valor Sig. igual a 0.000. La investigación empleó el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta, la misma que se aplicó a una muestra de 50 funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca.

2.3. Marco doctrinal

2.3.1. Teoría de la Inteligencia Emocional

A. Teoría de las Inteligencias Múltiples.

Según Helrriegel (2015), Citando al autor de la teoría Gardner, el concepto de inteligencia ha evolucionado desde una perspectiva monolítica hasta una perspectiva de las inteligencias múltiples, en la que además se va a dar mucha importancia al contexto (familiar, social y escolar).

La teoría de Gardner propone la teoría de las inteligencias múltiples porque considera que un test de inteligencia no puede predecir el éxito que tendrá una persona,

y que la inteligencia como algo único no puede explicar muchas áreas de la actividad humana.

A partir de esta teoría se pretenden explicar las competencias cognitivas en términos de un conjunto de habilidades.

Una inteligencia implicaría la habilidad necesaria para resolver problemas. Y en base a ello se distinguen siete inteligencias:

Inteligencia musical

Permite distinguir los signos propios del alfabeto musical (ritmo, tono, melodía).

Inteligencia científico-corporal

Facilita el saber utilizar nuestro cuerpo para fines expresivos que suponen la resolución de un problema. Mejora el funcionamiento y aprovechamiento de los sentidos además de la motricidad.

Inteligencia lógico-matemática

Facilita el cálculo y la percepción de la geometría espacial. Las habilidades que desarrolla son aquellas relacionadas con: enumerar, medir, hacer series, deducir, comparar, sacar conclusiones y verificar.

Inteligencia lingüística

Es esencial ya que el lenguaje es el elemento más importante de la comunicación. Potencia habilidades relacionadas con la escritura, la narración, la observación, la comparación, la valoración, sacar conclusiones y resumir.

Inteligencia espacial

Facilita la capacidad de diferenciar objetos y formas, elaborar y utilizar mapas, imaginar un movimiento...Potencia todas las habilidades relacionadas con la localización en el espacio, en el tiempo, comparar, observar, deducir, relatar, combinar y transferir.

Inteligencia interpersonal

Permite comprender y trabajar con los demás, conocer sus intenciones, deseos... Facilita el trabajo en grupo, el liderazgo, la organización y hasta la solidaridad con los demás.

Inteligencia intrapersonal

Permite trabajar y comprendernos a nosotros mismos, conocer nuestros sentimientos, emociones. Nos ayudará a resolver problemas emocionales y facilita el autoconocimiento.

B. Teoría de la inteligencia emocional de Goleman.

Goleman (1996), señala que de poco nos sirve un cerebro brillante y un elevado cociente intelectual si no somos empáticos, si no sabemos leer emociones propias y ajenas. Ser extraños del propio corazón y de esa conciencia social donde aprender a conectar, a gestionar el miedo y a ser asertivos es obviar valiosas capacidades. Porque la inteligencia emocional es, un pilar esencial para lograr la felicidad.

La clave para alcanzar un alto cociente intelectual colectivo es la armonía social.

El constructo inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer

nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que tenemos con los demás y con nosotros mismos. Se trata de un constructo que abarca habilidades, aunque complementarias pero diferentes a la inteligencia académica, la capacidad exclusivamente cognitiva medida por el cociente intelectual.

Goleman (1996), propuso cinco dimensiones del constructo: inteligencia emocional. Los tres primeros se clasifican como intrapersonales y los dos últimos como interpersonales.

Dichas dimensiones son:

Autoconocimiento

Consiste en la capacidad para reconocer y entender las propias emociones en el momento en que ocurren, así como sus efectos en los demás.

Autorregulación

Consiste en la capacidad para controlar los sentimientos de forma que sean apropiados y redireccionar los impulsos negativos.

Motivación

Consiste en guiar las emociones hacia una meta con energía y persistencia.

Empatía

Consiste en la capacidad para reconocer las emociones de los demás y tratar a las personas de acuerdo con sus reacciones emocionales.

Habilidades sociales

Consiste en la capacidad de manejar las relaciones y construir redes laborales,

empleando de manera efectiva habilidades sociales cuando se interacciona con los demás.

2.3.2. Teorías de las habilidades directivas

A. Teoría de Katz sobre habilidades directivas

Robbins (2014), citando a Katz, señala que se refiere a las capacidades, habilidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de dentro de una organización.

Robbins, (2014), describe las siguientes habilidades:

Habilidades conceptuales

Permite la formulación de ideas, entender relaciones complejas, desarrollar nuevos constructos, resolver problemas con creatividad, de ver a la organización en forma holística.

Habilidades humanas

Se refiere a la habilidad de interactuar de manera efectiva con la gente. Un gerente interactúa y coopera con los colaboradores a su cargo; con los clientes, proveedores y grupos de interés.

Habilidades técnicas

Involucra el conocimiento y experticia en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que ocupa.

B. Teoría de habilidades directivas según Wetten y Cameron-

Esta teoría es la que sirve de base para estructurar la variable habilidades directivas en cuanto a sus dimensiones e indicadores.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Inteligencia emocional

2.4.1.1 Definición

Según Goleman (1998), indica que la inteligencia emocional es la capacidad para identificar, entender y manejar las emociones correctamente, de tal forma que facilite las relaciones con los demás, la consecución de metas, el manejo del estrés o la superación de obstáculos.

Según Robbins (2014), la inteligencia emocional refiere a las capacidades y habilidades psicológicas que implican el sentimiento, entendimiento, control y modificación de las emociones propias y ajenas.

2.4.1.2 Ventajas de la inteligencia emocional

Según Robbins (2014), la aplicación de la inteligencia emocional en una organización por los gerentes trae consigo lo siguiente:

La Inteligencia Emocional es clave en la resolución de conflictos

En donde existe una organización, existe un contexto en el que pueden surgir conflictos con relativa facilidad.

La Inteligencia Emocional debe ser tomada en cuenta en la etapa de selección

Evaluar a los candidatos, ayudará a predecir la versatilidad del personal para trabajar en equipo, su capacidad para automotivarse, su capacidad para gestionar el estrés en momentos clave, etc.

La Inteligencia Emocional debe ser tomada en cuenta en las estrategias de comunicación

Entendiéndose que saber comunicar es mucho más que dar textualmente la información que objetivamente es necesario difundir entre los trabajadores. También hay que comprender que toda comunicación deja una huella emocional, y que la ambigüedad en la información alimenta sentimientos vinculados al miedo y a la angustia.

Comprender las prioridades de los trabajadores requiere de conectar con sus emociones

En este sentido, tener perfiles estratégicos con un alto grado de Inteligencia Emocional permite ganar sensibilidad en lo relativo a estas cuestiones y tomar decisiones directivas mejor informadas.

La Inteligencia Emocional puede ser entrenada

Todas las organizaciones con iniciativas de formación de trabajadores deben tener en cuenta que la Inteligencia Emocional puede ser desarrollada a través del aprendizaje; no es simplemente un rasgo psicológico puramente innato y estático.

2.4.1.3 Características de la inteligencia emocional.

Goleman (1996), identifica las siguientes características:

Identificar las propias emociones.

Capacidad para identificar sus emociones y saber lo que están sintiendo en cada instante y porqué, y darse cuenta de cómo influyen en su conducta y en su pensamiento.

Manejo de las emociones.

Capacidad de controlar sus impulsos, no se dejan llevar impulsivamente por estallidos emocionales, mantienen la calma cuando sus emociones son negativas e intensas y saben adaptarse a las circunstancias cambiantes.

Identificar las emociones de los demás.

Capacidad para entender las emociones, necesidades y preocupaciones de los demás, saben ponerse en el lugar del otro y entender puntos de vista diferentes a los propios. Tienen capacidad para reconocer la dinámica grupal, para relacionarse con los demás, ya que entienden cómo se sienten y actúan en base a ello del mejor modo posible.

2.4.1.4 Dimensiones

Goleman, (1996). Describe a las siguientes:

Dimensión 1: Componente intrapersonal:

Capacidad que permite conocerse a uno mismo y actuar conforme a ello. Es la manera que tenemos de acceder a nuestros propios sentimientos y emociones, y utilizarlos como recurso para orientar nuestra conducta.

Dimensión 2: Componente interpersonal:

Capacidad que permite al individuo relacionarse con los demás, comprender a quien interactúa con él, además de desarrollarse socialmente. Es la capacidad de establecer relaciones interpersonales, de solucionar problemas, de entender a otras personas. Se incluye capacidades como liderazgo y análisis social.

Dimensión 3: Componente adaptabilidad:

Se refiere a la prueba de realidad, la flexibilidad y la solución de problemas.

Dimensión 4: Componente estrés:

Se refiere a la tolerancia al estrés y el control de impulsos.

Dimensión 5: Componente estado de ánimo en general

Se refiere al optimismo y la felicidad.

2.4.2. *Habilidades directivas***2.4.2.1 Definición.**

Wetten y Camerón (2011), señalan que las habilidades directivas son grupos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo cuando gerencian a las organizaciones y que conducen a determinados resultados efectivos. Habilidades pueden que pueden ser observadas por otros, a diferencia de los atributos que son puramente mentales o fijos en la personalidad.

Según Robbins (2014), Las habilidades directivas son todas aquellas competencias necesarias para poder gestionar los grupos o equipos de trabajo.

Según Helrriegel (2015), las habilidades directivas son las capacidades

necesarias que debe tener un líder para gestionar un proyecto en su totalidad, es decir, saber administrar los recursos organizacionales.

Según Chiavenato (2014), son aquellas competencias, capacidades y conocimientos necesarios para poder manejarse, así como las relaciones con otros que involucran un nivel de compromiso planificado que lleve a un despliegue supervisado, y que con ello permita alcanzar los objetivos trazados.

2.4.2.2 Habilidades directivas esenciales para los gerentes

Según Robbins (2014), el gerente, directivo o administrador debe contar con diversos conocimientos para cumplir con éxito las metas y objetivos tanto de la empresa como los personales, el desarrollo de habilidades sociales, capacidad de comunicación o la resolución de conflictos para lograr los objetivos, habilidades motivacionales y de liderazgo son primordiales para destacar y lograr un crecimiento profesional hacia mejores puestos.

Existen múltiples habilidades directivas, sin embargo, el autor describe las más esenciales para un mejor desarrollo como gerente.

Resolución de Problemas

Como gerente o directivo, es probable que surjan problema, internos o externos e involucrar a diversos miembros de tu equipo de trabajo. Como líder debes tener la capacidad de resolver de manera ágil, consciente y rápida cualquier tipo de problema que se desarrolle dentro de la organización.

Toma de Decisiones

La mejor manera de tomar decisiones adecuadas será estableciendo los objetivos

por cumplir, escogiendo el camino que te guiará para lograr los resultados que desees. Lo mejor es que tomes el tiempo adecuado para tomar decisiones, porque repercutirán directamente en toda la organización y tu equipo.

Flexibilidad y Capacidad de Adaptación

Como gerente no siempre se tendrá el control de todo lo que sucede dentro y fuera de la empresa, así que debes ser capaz de adaptarte a las nuevas situaciones sin que estas representen un problema para ti. Esta habilidad te ayudará también a tomar decisiones adecuadas.

Comunicación efectiva

La comunicación efectiva engloba la tarea de compartir de manera comprensible. Este proceso es útil tanto para transmitir una idea como para confirmar que esta haya sido comprendida exitosamente, para lo cual se requiere de un amplio sentido de empatía y escucha.

Habilidades de liderazgo y comunicación

El directivo tendrás la responsabilidad de un equipo a tu cargo. Aprender a escuchar, comprender, dar retroalimentación propositiva y saber comunicarse asertivamente será parte de tu día a día. Se debe saber dirigir a tu equipo, pero también motivarlo; un auténtico líder debe ser capaz de guiar a su equipo y trabajar junto a él.

Organización y productividad

Para ejercer una organización y productividad óptima, se requiere de un amplio conocimiento acerca de los recursos con los que cuenta la empresa, así como una idea general de cuáles son las mejores estrategias para utilizar todo el potencial de los

colaboradores y trazar objetivos de forma realista.

Inteligencia emocional

La inteligencia emocional es una habilidad directiva que cualquier líder debe desarrollar, pues este conjunto de habilidades, permitirán enfrentar a situaciones difíciles y al mismo tiempo gestionar las emociones de manera personal y para con los demás. La inteligencia emocional te ayudará a empatizar con tu equipo, comunicar de manera efectiva, resolver conflictos y expresar tus sentimientos e intenciones profesionalmente.

2.4.2.3 Importancia de las habilidades directivas para los gerentes

Las organizaciones actuales requieren perfiles de líderes con capacidades y habilidades que les permitan sacar a flote proyectos y estrategias que vayan alineados a los objetivos, incluso en situaciones de adversidad. Las grandes y reconocidas organizaciones buscan personas preparadas y formadas, con experiencia práctica, pues esto significa que podrán afrontar cualquier reto que el entorno incierto de una empresa representa.

Aplicar las habilidades directivas es lo que te permitirá convertirte en un profesional capaz de darle rumbo y valor a una organización con cualquier equipo de trabajo.

2.4.2.4 Dimensiones de las habilidades directivas

Wetten y Camerón (2011), describen a las siguientes:

Dimensión 1: Habilidades personales

Es la capacidad para comprender a los demás: Qué los motiva, cómo operan, cómo trabajar cooperativamente con ellos. Se caracterizan por el desarrollo de habilidades como el liderazgo, la capacidad de interactuar armónicamente con las personas, la capacidad de mantener y consolidar diferentes tipos de amistad tanto en el plano profesional como en el cotidiano, la capacidad de resolver diferentes tipos de conflictos y problemas.

Indicador 1: Autoconocimiento

Es el camino que conduce a conocer globalmente y en todos los aspectos de la vida. Este conocimiento íntimo permite que podamos vivir mejor con nosotros mismos y con los demás y que podamos alimentar nuestras propias capacidades y transformar los errores y fallos en victorias. El auto conocimiento trae grandes frutos a quien lo logra. No es fácil tener el coraje suficiente como para auto examinarse y ver los defectos y debilidades y hacer lo que esté en nuestras manos para minimizarlos.

Indicador 2: Manejo del estrés

El estrés es una respuesta natural e inconsistente del cuerpo ante las situaciones que resultan amenazadoras o desafiantes.

Cuando se padece el mayor el riesgo es contraer enfermedades leves, debido a que dicho estado emocional disminuye las defensas del cuerpo.

Debe gestionarse mediante una serie de técnicas.

Indicador 3: Solución de problemas

Es una habilidad que se requiere para cada persona en casi todos los aspectos de su

vida.

Siempre un individuo se enfrenta con la necesidad de resolver algún problema. Uno de los trabajos del directivo es de dar solución a los problemas.

Dimensión 2: Habilidades interpersonales

Estas habilidades se centran en asuntos que surgen al interactuar con los demás. Claro que existe cierta superposición entre ellas, así que se debe depender de partes de muchas áreas de habilidad para desempeñar cualquier habilidad eficazmente.

Indicador 1: Comunicación de apoyo

La comunicación de apoyo es la que busca preservar una relación positiva entre los comunicadores en el momento en que están abordando el problema. Le permite proporcionar retroalimentación negativa a resolver un asunto difícil con otra persona, y como resultado fortalecer su relación. Cuando se utiliza la comunicación de apoyo, no solo es un mensaje entregado en forma precisa, sino que la relación entre las dos partes comunicantes es apoyada y hasta mejorada por el intercambio.

Indicador 2: Manejo de conflictos

Un conflicto sobre asuntos en particular no es sólo probable en equipos de alta dirección, sino también valioso.

Tal conflicto dota a los ejecutivos de un rango de información más inclusivo, un entendimiento amplio de los asuntos y un conjunto más rico de posibles soluciones.

Indicador 3: Ganar poder e influencia

El poder e influencia son dos cosas que el ser humano siempre anhela y es perseguido a toda costa.

Indicador 4: Motivación a los demás

Es la capacidad que tienen las organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus colaboradores en relación con su trabajo y a la consecución de las metas deseadas y establecidas.

Dimensión 3: Habilidades de grupo

Estas habilidades se centran en asuntos que surgen cuando usted participa con grupos de personas, ya sea como líder o como miembro del grupo; aquí también ocurre una superposición entre estas tres habilidades.

Entre las habilidades grupales están: Facultamiento y delegación; formación de equipos efectivos, trabajo en equipo, y dirección ~~hacia~~ el cambio positivo.

Indicador 1: El Facultamiento

Significa ayudar a desarrollar en los demás un sentido de auto eficacia, control personal, significado y responsabilidad.

Indicador 2: La formación de equipos

La formación de equipos efectivos y trabajo en equipo se caracteriza porque tienen miembros interdependientes, ayudan a los miembros a ser más eficientes trabajando juntos más que solos, no siempre tienen el mismo líder, los miembros se cuidan y se preocupan por los demás, tiene miembros que alientan y animan al líder y viceversa, tienen un alto nivel de responsabilidad.

Indicador 3: Liderar el cambio positivo

Se refiere a las nuevas formas de hacer las cosas y el inicio de una nueva forma de hacerlas mediante símbolos. Se utiliza un evento para dar a conocer un cambio

positivo o un futuro nuevo.

Dimensión 4: Habilidades de comunicación e información

La comunicación asertiva es aquella en la que está presente un adecuado equilibrio entre la agresividad y la no afirmatividad. En la comunicación asertiva se integra el respeto por sí mismo y por los demás.

Indicador 1: Conducción de presentaciones escritas y orales

Busca mostrar de manera explícita aquellos factores que conducen a una presentación efectiva y exitosa.

Indicador 2: Conducción de entrevistas

Es un diálogo entre dos o más personas que responde al formato de pregunta-respuesta.

Indicador 3: Conducción de juntas

Las juntas son una parte importante en la vida organizacional, sobretodo para los directivos. Pocas iniciativas importantes se forjan sin el esfuerzo de grupos extensivos e intensivos. Las juntas son unos de los aspectos más malogrados de la participación organizacional.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

La inteligencia emocional se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los decanos de las facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

La dimensión interpersonal se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

La dimensión intrapersonal se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

La dimensión adaptabilidad se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

La dimensión manejo del estrés se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

La dimensión estado de ánimo en general se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

3.2. Variables

3.2.1. Variable Independiente

Inteligencia emocional

3.2.2. Variable dependiente

Habilidades directivas

3.3. Operacionalización de los componentes de las Hipótesis

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las hipótesis

Título: Inteligencia emocional y habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.					
Hipótesis	Definición conceptual	Variables	Dimensiones	Definición operacional de las variables Indicadores	Instrumentos de recolección de datos
<p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>La inteligencia emocional se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La dimensión interpersonal se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020. ▪ La dimensión intrapersonal se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020. ▪ La dimensión adaptabilidad se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020. ▪ La dimensión manejo del estrés se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020. ▪ La dimensión estado de ánimo en general se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los Decanos de las 	<p>Capacidad para la autorreflexión: Identificar las propias emociones y regularlas de forma apropiada. Goleman (1996)</p>	Inteligencia emocional	Interpersonal	Liderazgo Relación con los demás Comprender a los demás	La investigación utilizó el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta para la recolección de datos.
			Intrapersonal	Conocimiento de uno mismo Actuar moderadamente	
			Adaptabilidad	Flexibilidad Realista Solución de problemas	
			Manejo de estrés	Tolerancia al estrés Control de impulsos	
			Estado de ánimo	Optimismo Felicidad	
			Habilidades personales	Desarrollo del autoconocimiento Manejo de estrés personal Solución creativa y analítica de problemas Coaching y comunicación de apoyo	
			Habilidades	Manejo de conflictos	
			Habilidades directivas	Conjunto de capacidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente en una organización	

Facultades de la
Universidad Nacional de Cajamarca, 2020

Wetten y Camerón (2011)

interpersonales

Ganar poder e influencia
Motivación a los demás

Habilidades
de grupo

Facultamiento y delegación
Formación de equipos efectivo y trabajo en
equipo
Líderar el cambio positivo

Habilidades de
comunicación

Conducción de presentaciones escritas y orales
Conducción de entrevistas
Conducción de juntas

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

La investigación se desarrolló en la Universidad Nacional de Cajamarca, ubicada en Avenida Atahualpa N° 1050, distrito, provincia y departamento de Cajamarca.

Cajamarca, fundada como San Antonio de Caxamarca. Es una ciudad, localizada en el margen este de la cadena occidental de la Cordillera de los Andes, en el valle interandino que forman los ríos Mashcón y Chonta, a una altitud de 2750 msnm.

Figura 1

Ciudad universitaria de la Universidad Nacional de Cajamarca



Nota. Tomado de www.unc.edu.pe

4.2. Diseño de la investigación

Nivel de investigación:

Correlacional, porque, la investigación buscó identificar la relación existente entre la inteligencia emocional y las habilidades directivas de los Decanos de las facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca. Hernández y Mendoza (2018).

Diseño de la investigación:

La investigación es No experimental, porque la información recopilada solo se analizó en su contexto natural y no se sometió a ninguna manipulación por parte del investigador, quien solo lo analizó e interpretó con lo cual se realizó la discusión de resultados y se obtuvieron las conclusiones. Hernández y Mendoza (2018)

Transversal, porque la investigación se llevó a cabo en un momento determinado del tiempo, en este caso el año 2020. Hernández y Mendoza (2018).

4.3. Métodos de investigación

Deductivo, porque la investigación partió de información del marco teórico para esquematizar las dimensiones e indicadores que sirvieron para investigar de una manera pertinente y válida a las variables inteligencia emocional y las habilidades directivas. Hernández y Mendoza (2018)

Inductivo, porque la investigación, a partir de los datos recopilados y analizados, generalizó sus resultados. Hernández y Mendoza (2018)

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación

4.4.1. Población

La investigación tuvo como población a los 10 Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, indicados en la tabla siguiente:

Tabla 2

Población de Decanos UNC

N°	Facultades
1	Ingeniería
2	Ciencias agrarias
3	Ciencias de la salud
4	Ciencias veterinarias
5	Ciencias pecuarias
6	Medicina
7	Educación
8	Ciencias sociales
9	Derecho y ciencias políticas
10	Ciencias económicas, contables y administrativas

Nota. Tomado de la página web de la Universidad Nacional de Cajamarca.

4.4.2. Muestra

La muestra está conformada por los 10 Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca.

4.4.3. Unidad de análisis

La investigación tuvo como unidad de análisis a las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca.

4.4.4. Unidad de observación

La unidad de observación estuvo conformada por los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca a quienes se les investigó sobre los indicadores de las dimensiones de las variables inteligencia emocional y las habilidades directivas.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

4.5.1. Técnica de recojo de la información

La investigación utilizó el instrumento del cuestionario con preguntas cerradas en función de los indicadores de las variables inteligencia emocional y habilidades directivas. El instrumento fue sometido al análisis de correlación de ítems y a la prueba de Alfa de Cronbach para ver la fiabilidad del instrumento. Asimismo, se sometió al juicio de 2 expertos. (ver anexos)

La técnica utilizada fue la encuesta que fue aplicada mediante el wasap y el correo electrónico a cada Decano de Facultad de la Universidad Nacional de Cajamarca.

4.5.2. Instrumento

El instrumento para la recopilación de la información fue el cuestionario.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Luego de recopilada la información se procedió al procesamiento en forma manual utilizando el software SPSS Versión 25.0 y Microsoft Excel 2019, con lo cual se

obtuvo las tablas y figuras que fueron interpretados y analizados en función de los indicadores de las dimensiones de cada variable.

4.7. Equipos, materiales, insumos, etc.

Los equipos utilizados son:

Equipos

Laptop Impresora Escáner Fotocopiadora

Materiales:

Papel bond Lapiceros Lápices Cuadernos Borrador Tajador Liquid paper

Insumos:

Tóner.

4.8. Matriz de consistencia metodológica

Tabla 3

Matriz de consistencia metodológica

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos
<p>Pregunta principal ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional con las habilidades directivas de los decanos de las facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020?</p> <p>Preguntas auxiliares</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se relaciona la dimensión interpersonal con las habilidades directivas de los decanos de las facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020? ¿Cómo se relaciona la dimensión intrapersonal con las habilidades directivas de los decanos de las facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020? ¿Cómo se relaciona la dimensión adaptabilidad con las habilidades directivas de los decanos de las facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020? ¿Cómo se relaciona la dimensión manejo del estrés con las habilidades 	<p>Objetivo general Determinar cómo se relaciona la inteligencia emocional con las habilidades directivas de los decanos de las facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar cómo se relaciona la dimensión interpersonal con las habilidades directivas de los decanos de las facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020. Identificar cómo se relaciona la dimensión intrapersonal con las habilidades directivas de los decanos de las facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020. Identificar cómo se relaciona la dimensión adaptabilidad con las habilidades directivas de los decanos de las facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020. 	<p>Hipótesis general La inteligencia emocional se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los decanos de las facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> La dimensión interpersonal se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los decanos de las facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020. La dimensión intrapersonal se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los decanos de las facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020. La dimensión adaptabilidad se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los decanos de las facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020. La dimensión manejo del 	<p>Inteligencia emocional</p> <p>Habilidades directivas</p>	<p>Interpersonal</p> <p>Intrapersonal</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Manejo de estrés</p> <p>Estado de ánimo</p> <p>Habilidades personales</p> <p>Habilidades interpersonales</p> <p>Habilidades de grupo</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Relación con los demás</p> <p>Comprender a los demás</p> <p>Conocimiento de uno mismo</p> <p>Actuar moderadamente</p> <p>Flexibilidad</p> <p>Realista</p> <p>Solución de problemas</p> <p>Tolerancia al estrés</p> <p>Control de impulsos</p> <p>Optimismo</p> <p>Felicidad</p> <p>Desarrollo del autoconocimiento</p> <p>Manejo de estrés personal</p> <p>Solución creativa y analítica de problemas</p> <p>Coaching y comunicación de apoyo</p> <p>Ganar poder e influencia</p> <p>Motivación a los demás</p> <p>Manejo de conflictos</p> <p>Facultamiento y delegación</p> <p>Formación de equipos efectivo y trabajo en equipo</p>	<p>La investigación utilizó el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta para la recolección de datos.</p>

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

La investigación buscó determinar cómo se relaciona la inteligencia emocional con las Habilidades Directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020; lo cual se corrobora porque la inteligencia emocional en resumen tiene un porcentaje de 60% que tiene un calificativo de medio y las habilidades directivas tiene un porcentaje de 50% que también significa medio.

Tabla 4

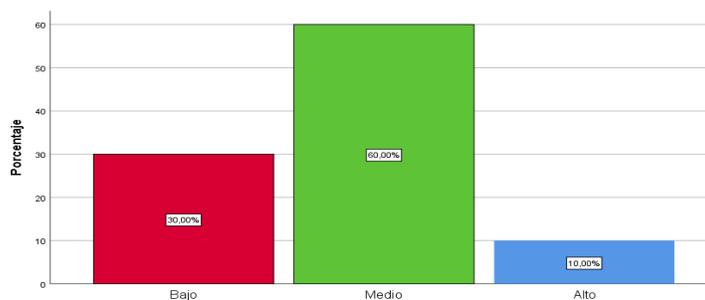
Inteligencia emocional en general

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	30,0	30,0	30,0
	Medio	6	60,0	60,0	90,0
	Alto	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota: Tomado de encuestas aplicadas

Figura 2

Inteligencia emocional



Nota: Extraído de tabla 4

Análisis e interpretación

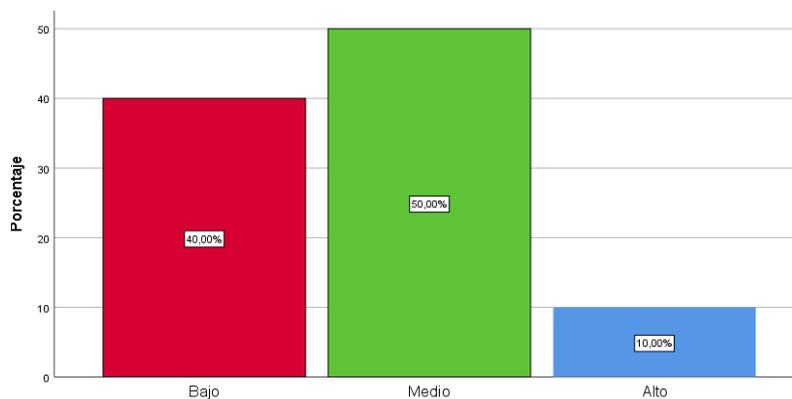
De los 10 Decanos de Facultad encuestados, en cuanto a la inteligencia emocional, el 60% manifestó que **a veces**, se aplica en el ejercicio de sus funciones, lo que tiene un calificativo de **medio**. Esta situación confirma la evidente falencia en el gerenciamiento de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Tabla 5
Habilidades directivas en general

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	4	40,0	40,0	40,0
	Medio	5	50,0	50,0	90,0
	Alto	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. Tomado de encuestas aplicadas

Figura 3
Habilidades directivas



Nota: Extraído de tabla 5

Análisis e interpretación

De los 10 Decanos de Facultad encuestados, el 50% manifestó que **a veces**, aplican las habilidades directivas en sus funciones, lo que tiene un calificativo de **medio**. Esta situación también confirma la falencia que se presentan en las Facultades en donde hay un déficit de su uso en el desempeño de su cargo.

5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

5.2.1. Análisis e interpretación de resultados

A. Inteligencia emocional

Tabla 6

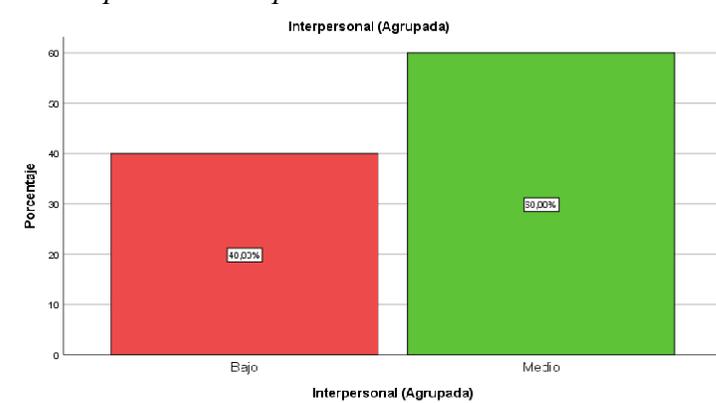
Componente interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	40,0	40,0	40,0
	Medio	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. Tomado de encuestas aplicadas

Figura 4

Componente interpersonal



Nota: Extraído de tabla 6

Análisis e interpretación

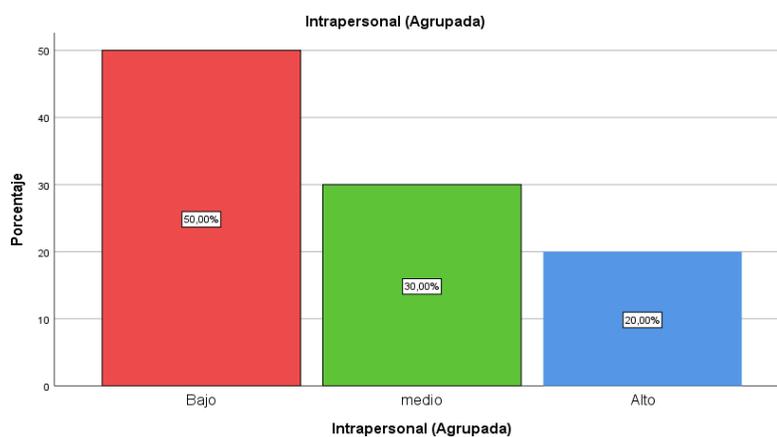
De los 10 Decanos de Facultad encuestados, en cuanto a la aplicación del componente interpersonal de la inteligencia emocional; el 60% asignó un calificativo de **medio** a su uso. Esta situación confirma la situación deficitaria de su aplicación por parte de los Decanos de la Facultades en la Universidad Nacional de Cajamarca.

Tabla 7
Componente intrapersonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	50,0	50,0	50,0
	medio	3	30,0	30,0	80,0
	Alto	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. Tomado de encuestas aplicadas

Figura 5
Componente intrapersonal



Nota. Extraído de tabla 7

Análisis e interpretación

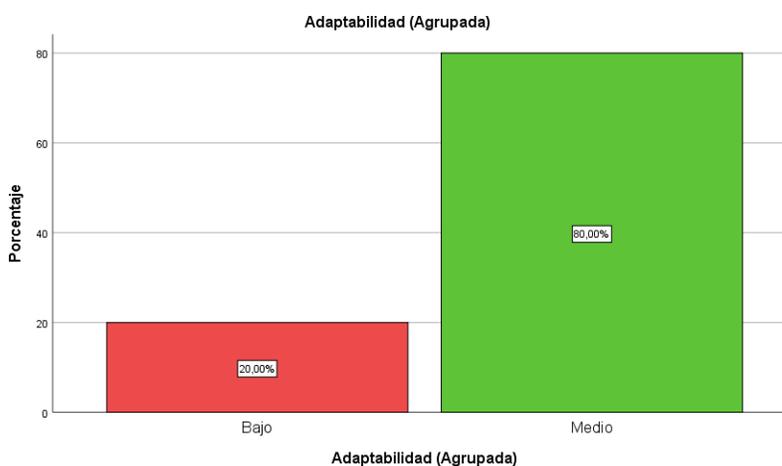
De los 10 Decanos de Facultad encuestados, en cuanto a la aplicación del componente intrapersonal de la inteligencia emocional; el 50% asignó un calificativo de **bajo** a su uso. Esta situación también confirma la situación deficitaria de su aplicación por parte de los Decanos de la Facultades en la Universidad Nacional de Cajamarca.

Tabla 8
Componente adaptabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	20,0	20,0	20,0
	Medio	8	80,0	80,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. Tomado de encuestas aplicadas

Figura 6
Componente adaptabilidad



Nota. Extraído de tabla 8

Análisis e interpretación

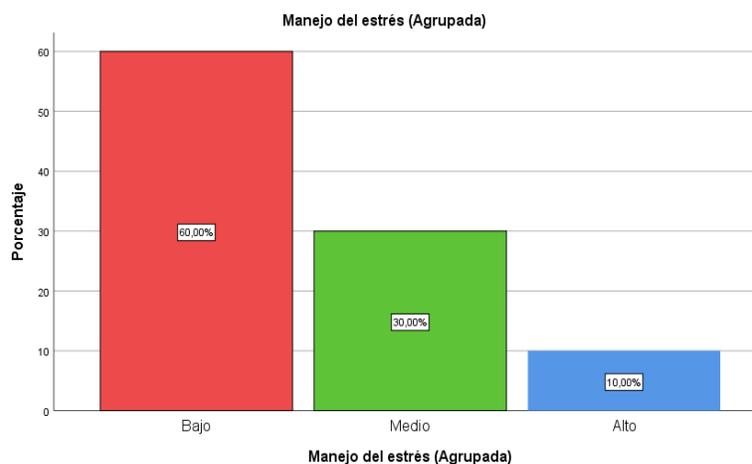
De los 10 Decanos de Facultad encuestados, en cuanto a la aplicación del componente adaptabilidad de la inteligencia emocional; el 80% asignó un calificativo de **medio** a su uso. Esta situación también confirma la situación deficitaria de su aplicación por parte de los Decanos de la Facultades en la Universidad Nacional de Cajamarca.

Tabla 9
Componente manejo del estrés

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	60,0	60,0	60,0
	Medio	3	30,0	30,0	90,0
	Alto	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. Tomado de encuestas aplicadas

Figura 7
Componente manejo del estrés



Nota. Extraído de tabla 9

Análisis e interpretación

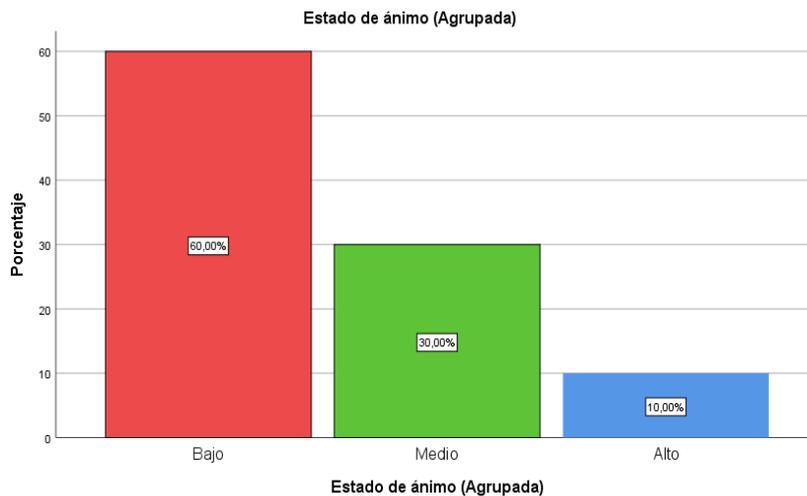
De los 10 Decanos de Facultad encuestados, en cuanto a la aplicación del componente manejo de estrés de la inteligencia emocional; el 60% asignó un calificativo de **bajo** a su uso. Esta situación también confirma la situación deficitaria de su aplicación por parte de los Decanos de las Facultades en la Universidad Nacional de Cajamarca.

Tabla 10
Componente estado de ánimo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	60,0	60,0	60,0
	Medio	3	30,0	30,0	90,0
	Alto	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. Tomado de encuestas aplicadas

Figura 8
Componente estado de ánimo



Nota. Extraído de tabla 10

Análisis e interpretación

De los 10 Decanos de Facultad encuestados, en cuanto a la aplicación del componente estado de ánimo de la inteligencia emocional; el 60% asignó un calificativo de **bajo** a su uso. Esta situación también confirma la situación deficitaria de su aplicación por parte de los Decanos de las Facultades en la Universidad Nacional de Cajamarca.

B. Habilidades directivas

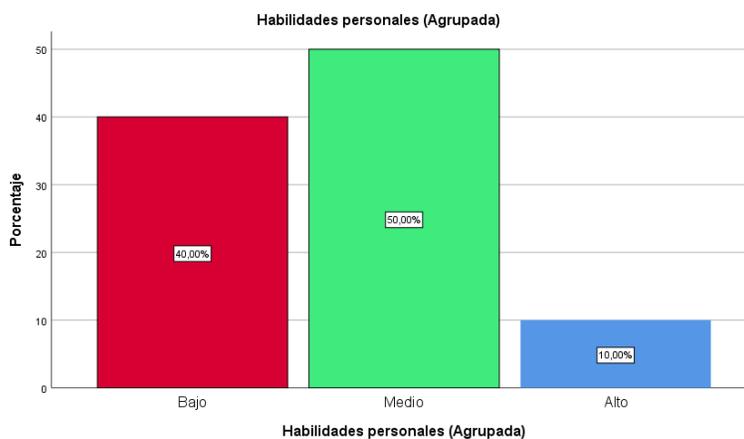
Tabla 11
Habilidades personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	40,0	40,0	40,0
	Medio	5	50,0	50,0	90,0
	Alto	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. Tomado de encuestas aplicadas

Figura 9

Habilidades personales



Nota. Extraído de tabla 11

Análisis e interpretación

De los 10 Decanos de Facultad encuestados, en cuanto a la aplicación de las habilidades personales de las habilidades directivas; el 50% asignó un calificativo de **medio** a su aplicación. Esta realidad ratifica la situación deficitaria de su uso de parte de los Decanos de la Facultades en la Universidad Nacional de Cajamarca, lo cual no es favorable para superperformance.

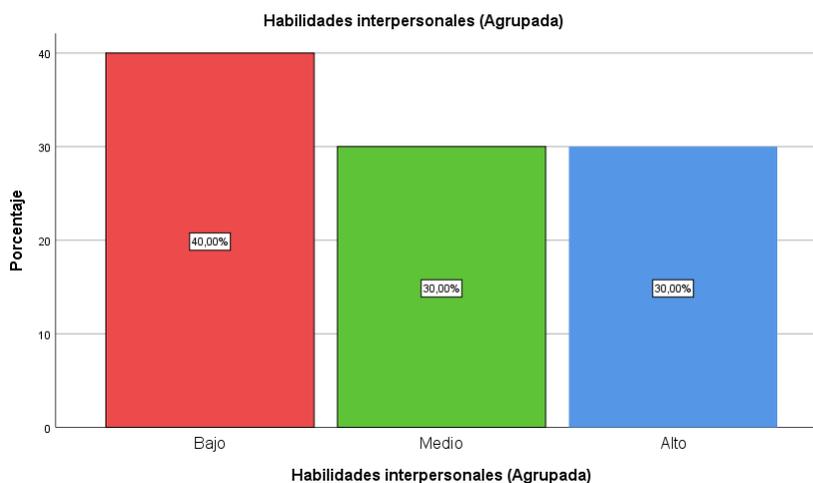
Tabla 12
Habilidades interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	40,0	40,0	40,0
	Medio	3	30,0	30,0	70,0
	Alto	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. Tomado de encuestas aplicadas

Figura 10

Habilidades interpersonales



Nota. Extraído de tabla 12

Análisis e interpretación

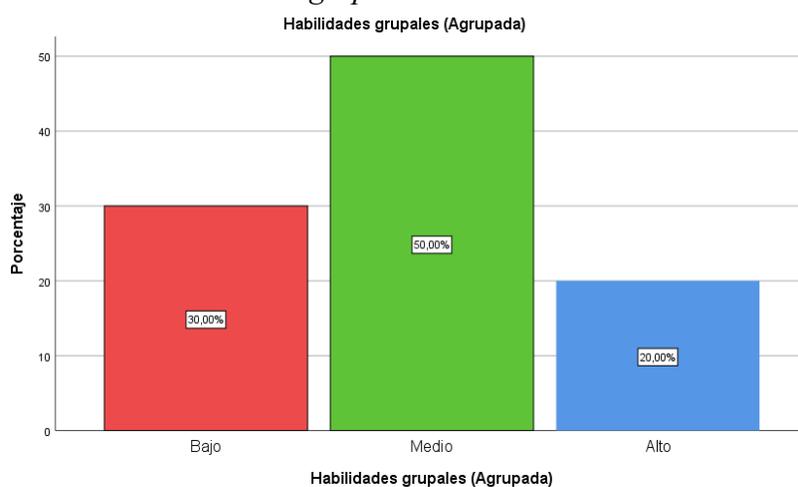
De los 10 Decanos de Facultad encuestados, en cuanto a la aplicación de las habilidades interpersonales de las habilidades directivas; el 40% asignó un calificativo de **bajo** a su aplicación. Esta realidad ratifica la situación deficitaria de su uso de parte de los Decanos de la Facultades en la Universidad Nacional de Cajamarca, lo cual no es favorable para superformance.

Tabla 13
Habilidades grupales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	30,0	30,0	30,0
	Medio	5	50,0	50,0	80,0
	Alto	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente. Encuestas aplicadas

Figura 11
Habilidades grupales



Nota. Extraído de tabla 13

Análisis e interpretación

De los 10 Decanos de Facultad encuestados, en cuanto a la aplicación de las habilidades grupales de las habilidades directivas; el 50% asignó un calificativo de **medio** a su aplicación. Esta realidad ratifica la situación deficitaria de su uso de parte de los Decanos de la Facultades en la Universidad Nacional de Cajamarca, lo cual no es favorable para superformance.

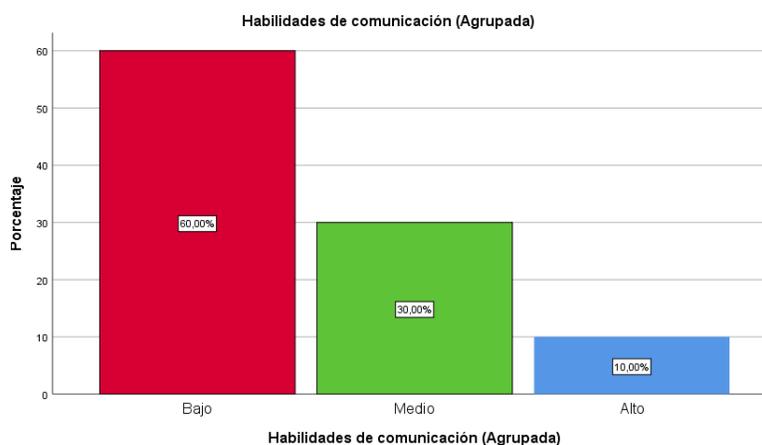
Tabla 14
Habilidades de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	60,0	60,0	60,0
	Medio	3	30,0	30,0	90,0
	Alto	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. Tomado de encuestas aplicadas

Figura 12

Habilidades de comunicación



Nota. Extraído de tabla 14

Análisis e interpretación

De los 10 Decanos de Facultad encuestados, en cuanto a la aplicación de las habilidades de comunicación de las habilidades directivas; el 60% asignó un calificativo de **bajo** a su aplicación. Esta realidad ratifica la situación deficitaria de su uso de parte de los Decanos de la Facultades en la Universidad Nacional de Cajamarca, lo cual no es favorable para superformance.

5.2.1. Discusión de resultados

La investigación buscó ver cómo se relaciona la inteligencia emocional con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020, lo cual se identificó que es directa porque la inteligencia emocional (60%) y las habilidades directivas (50%), son calificadas como medio o regular en su aplicación en el gerenciamiento.

Los resultados coinciden con las conclusiones de la tesis de Pereda (2017). *“Análisis de la Habilidades Directivas, aplicado al sector público de la Provincia de Córdova”*, que concluye, que: las habilidades directivas constituyen una ventaja competitiva que se configuran con fuerza en el presente y, sobre todo, en un futuro ante un entorno cambiante y en constante transformación, ya que la situación actual de las organizaciones públicas demanda el despliegue de las habilidades directivas, que permiten ofrecer y desarrollar un mejor servicio, que las administraciones y entidades públicas que cuenten en sus plantillas con directivos que manejen adecuadamente

las habilidades directivas y personales, contarán con una ventaja diferenciadora, que a la larga se constituye en una ventaja competitiva y finalmente, que las competencias y habilidades transforman vidas e impulsan organizaciones, que sin las competencias adecuadas, las personas permanecen estancadas en las organizaciones, quedan al margen de la sociedad, al progreso tecnológico no se traduce en crecimiento económico y los países no pueden competir en las economías actuales, y que la administración pública no puede aspirar a niveles de servicio público eficientes y de calidad, si su personal no se encuentra implicado y comprometido, con la cualificación adecuada y dispongan, desarrollen y desplieguen, todo un conjunto de habilidades personales y directivas que son necesarias y fundamentales en el trabajo cotidiano.

Asimismo, coincide con los resultados de la tesis de Pereda y Guzmán (2019). *“La inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los Municipios de la provincia de Córdoba (España)”*. La investigación sobre la inteligencia emocional como habilidad directiva en el contexto de la Administración Local en la Provincia de Córdoba (España), y en la que se posiciona como una habilidad con una gran influencia sobre el desempeño de las personas y sobre el conjunto de las variables que definen a las organizaciones municipales. Los resultados muestran la discreta valoración otorgada a la inteligencia emocional, ofreciendo posibilidades en la definición de estrategias de formación directiva en esta habilidad, poniendo especial atención en la identificación y desarrollo del liderazgo de los directivos públicos.

De igual modo difiere con los resultados de la tesis de Galván (2018).

“Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas-2018”. Concluye, que: las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con la gestión administrativa de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas y que existe una correlación muy buena entre las habilidades personales, interpersonales, y las grupales se relacionan significativamente y la gestión administrativa de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas. Esta diferencia de resultados con los de la investigación se debe a que en la Red de salud hay n programa de capacitación en habilidades gerenciales.

También, coincide con los resultados de la tesis de Garabito (2019).

“Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la Institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Miraflores, 2019”. Los resultados obtenidos confirman la existencia de una relación positiva alta ($r = 0,865$) entre inteligencia emocional y las habilidades directivas. Esto implica que a mayor desarrollo de inteligencia emocional en los docentes favorecerá significativamente en las habilidades directivas el cual beneficiará el proceso educativo.

Asimismo, coincide con los resultados de la tesis de López (2018).

“Inteligencia emocional y estilos de liderazgo de enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca - Perú, 2017”. Universidad Nacional de

Cajamarca., que concluye, que el nivel de inteligencia emocional de los enfermeros docentes es bajo, que los enfermeros tienen un nivel adecuado en el componente intrapersonal y manejo del estrés y que los enfermeros deben mejorar en los componentes, intrapersonal, toma de decisiones y en el estado de ánimo en general.

Chuquiruna (2019). *“inteligencia emocional y su relación con las habilidades gerenciales de los funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca. 2019”*. La investigación, corroboró que existe una relación directa y significativa entre las variables, porque el promedio porcentual ponderado de respuestas negativas de la inteligencia emocional es de 81.2% y el de las habilidades gerenciales es de 98.2%. Asimismo, se comprueba por los valores promedio porcentuales de las capacidades intrapersonales 61.2%, interpersonales 56%, adaptabilidad 60.5%, manejo de estrés 58% y estado de ánimo en general 61.8%.

5.3. Contrastación de hipótesis

La investigación se planteó la hipótesis general que; la inteligencia emocional se relaciona significativamente con las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020, lo cual se corrobora porque ambas variables tienen un calificativo promedio de **medio**.

Tabla 15*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Inteligencia Emocional	Habilidades Directivas
N		10	10
Parámetros normales ^a	Media	25,1000	25,2000
	Desv. Desviación	6,34998	4,21110
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,218	0,181
	Positivo	0,107	0,141
	Negativo	-0,218	-0,181
Estadístico de prueba		0,218	0,181
Sig. asintótica(bilateral)		0,197	0,200

La distribución de prueba es normal.

Los valores sigs. son mayores a 0.05; por ello se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para las contrastaciones de hipótesis.

Tabla 16*Prueba de Correlación de Pearson entre variables*

		Inteligencia Emocional	Habilidades Directivas
Inteligencia Emocional	Correlación de Pearson	1	0,868**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	10	10
Habilidades Directivas	Correlación de Pearson	0,868**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	10	10

El valor de Correlación de 0,868 significa que es alta (ver anexo 2)

Tabla 17

Prueba de Correlación del componente interpersonal y habilidades directivas

		Interpersonal	Habilidades Directivas
Interpersonal	Correlación de Pearson	1	0,652*
	Sig. (bilateral)		0,041
	N	10	10
Habilidades Directivas	Correlación de Pearson	0,652*	1
	Sig. (bilateral)	0,041	
	N	10	10

El valor de Correlación de 0,652 significa que es moderada (ver anexo 2)

Tabla 18

Prueba de Correlación del componente intrapersonal y habilidades directivas

		Intrapersonal	Habilidades Directivas
Intrapersonal	Correlación de Pearson	1	0,874**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	10	10
Habilidades Directivas	Correlación de Pearson	0,874**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	10	10

El valor de Correlación de 0,874 significa que es alta (ver anexo 2)

Tabla 19

Prueba de Correlación del componente adaptabilidad y habilidades directivas

		Adaptabilidad	Habilidades Directivas
Adaptabilidad	Correlación de Pearson	1	0,708*
	Sig. (bilateral)		0,022
	N	10	10
Habilidades Directivas	Correlación de Pearson	0,708*	1
	Sig. (bilateral)	0,022	
	N	10	10

El valor de Correlación de 0,708 significa que es alta (ver anexo 2)

Tabla 20

Prueba de Correlación del componente manejo de estrés y habilidades directivas

		Manejo del estrés	Habilidades Directivas
Manejo del estrés	Correlación de Pearson	1	0,879**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	10	10
Habilidades Directivas	Correlación de Pearson	0,879**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	10	10

El valor de Correlación de 0,879 significa que es alta (ver anexo 2)

Tabla 21

Prueba de Correlación del componente estado de ánimo y habilidades directivas

		Estado de ánimo	Habilidades gerenciales
Estado de ánimo	Correlación de Pearson	1	0,656*
	Sig. (bilateral)		0,040
	N	10	10
Habilidades Directivas	Correlación de Pearson	0,656*	1
	Sig. (bilateral)	0,040	
	N	10	10

El valor de Correlación de 0,656 significa que es moderada (ver anexo 2)

CONCLUSIONES

La investigación analizó la inteligencia emocional y las habilidades directivas que aplican los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, que en base los resultados, concluye lo siguiente:

La investigación en cuanto a su objetivo general, encontró que existe una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020; porque el Coeficiente de Correlación de Pearson tiene un valor de 0,868 que significa correlación alta (ver anexo 2), lo cual se corrobora porque el 50% calificó a la inteligencia emocional como medio y el 60% calificó a las habilidades directivas como medio.

La investigación encontró que existe una relación directa y significativa entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020; porque el Coeficiente de Correlación de Pearson tiene un valor de 0,652 que significa correlación moderada (ver anexo 2), lo cual se corrobora porque el 60% calificó al componente interpersonal de la inteligencia emocional como medio y el 50% calificó a las habilidades directivas en promedio como medio.

La investigación encontró que existe una relación directa y significativa entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020; porque el Coeficiente de Correlación de Pearson tiene un valor de 0,874 que significa correlación

alta (ver anexo 2). Lo cual se corrobora porque el 60% calificó al componente intrapersonal de la inteligencia emocional como medio y el 50% calificó a las habilidades directivas en promedio como medio.

La investigación encontró que existe una relación directa y significativa entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020; porque el Coeficiente de Correlación de Pearson tiene un valor de 0,708 que significa correlación alta (ver anexo 2), lo cual se corrobora porque el 80% calificó al componente adaptabilidad de la inteligencia emocional como medio y el 50% calificó a las habilidades directivas en promedio como medio.

La investigación encontró que existe una relación directa y significativa entre la dimensión manejo de estrés de la inteligencia emocional y las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020; porque el Coeficiente de Correlación de Pearson tiene un valor de 0,879 que significa correlación alta (ver anexo 2), lo cual se corrobora porque el 60% calificó al componente manejo de estrés de la inteligencia emocional como bajo y el 50% calificó a las habilidades directivas en promedio como medio.

La investigación encontró que existe una relación directa y significativa entre la dimensión estado de ánimo de la inteligencia emocional y las habilidades directivas de los Decanos de las Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020; porque el Coeficiente de Correlación de Pearson tiene un valor de 0,656 que significa correlación alta (ver anexo 2). Lo cual se corrobora porque el 60% calificó al

componente estado de ánimo de la inteligencia emocional como bajo y el 50% calificó a las habilidades directivas en promedio como medio.

RECOMENDACIONES

Al Director de la Oficina de Recursos Humanos

Elaborar un plan de capacitación dirigido a los Decanos de las 10 Facultades de la Universidad Nacional de Cajamarca; porque por la misma naturaleza de sus funciones desarrollan trabajos gerenciales y aplican su inteligencia emocional en sus interrelaciones diarias con alumnos, egresados, personal administrativo, directores de Escuela y de Departamento académico.

A los Decanos de Facultad

Concientizarse de la necesidad de capacitación en inteligencia emocional y habilidades gerenciales para gerenciar efectivamente sus unidades académicas, porque el hecho de estar a cargo de un organismo implica innegablemente administrarlo y estos recursos administrativos evidentemente son clave para una performance pertinente.

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2019). *Comportamiento organizacional*. Editorial Mc Graw Hill.
- Chuquiruna, S. (2019). “*inteligencia emocional y su relación con las habilidades gerenciales de los funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca. 2019*”. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca.
- Galván, J. (2018). “*Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas-2018*” (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo de Lima.
- Garabito (2019). “*Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la Institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Miraflores, 2019*” (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo de Lima
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- Helrriegel, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, J. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Mc Graw Hill.
- López, C. (2018). “*Inteligencia emocional y estilos de liderazgo de enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca - Perú, 2017*”. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Pereda, F. (2017). “*Análisis de la Habilidades Directivas, aplicado al sector público de la Provincia de Córdoba*” (Tesis Doctoral). Universidad de Córdoba -

Argentina.

Pereda y Guzmán (2019). *“La inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los Municipios de la provincia de Córdoba (España)”* (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de México.

Uribe, J. (2013). *Clima y ambiente organizacional*. Editorial Manual moderno.

Wetten, A. y Camerón, R (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. Editorial Pearson Prentice Hall.

www.unc.edu.pe. (31 de octubre de 2020). <https://unc.edu.pe>. Obtenido de <https://unc.edu.pe>

APÉNDICES

Apéndice 1: Instrumento de recopilación de datos de inteligencia emocional



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

DIRIGIDA A LOS DECANOS DE LAS FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

INSTRUCCIONES:

En las siguientes proposiciones sobre Inteligencia Emocional, marque con un aspa (X), la alternativa que Ud. considere correcta tomando en cuenta la siguiente tabla de valoración:

V.1. "X": Inteligencia emocional	Si	A veces	No
Ponderación	3	2	1
Dimensión 1: Componente Interpersonal			
Indicador 1: Liderazgo			
1. ¿Promueve Ud. una interacción democrática y el trabajo en equipo?			
Indicador 2: Relación con los demás			
2. ¿Tiene Ud. una buena relación con los docentes, personal administrativo y otros funcionarios?			
Indicador 3: Comprender a los demás			
3. ¿Comprende Ud. a sus colaboradores de la Facultad en sus problemas y necesidades?			
Dimensión 2: Componente Intrapersonal			
Indicador 1: Conocimiento de uno mismo			
4. ¿Tiene Ud. conocimiento de si mismo?			
Indicador 2: Actuar moderadamente			
5. ¿Ud. actúa moderadamente en la Facultad?			
Dimensión 3: Componente Adaptabilidad			
Indicador 1: Flexibilidad			
6. ¿Ud. es flexible en sus relaciones laborales en la Facultad?			
Indicador 2: Realista			
7. ¿Ud. es realista en sus relaciones laborales en la Facultad?			
Indicador 3: Solución de problemas			
8. ¿Ud. soluciona los problemas en la Facultad adecuadamente?			
Dimensión 4: Componente manejo de estrés			
Indicador 1: Tolerancia al estrés			
9. ¿Ud. tiene tolerancia al estrés laboral?			
Indicador 2: Control de impulsos			

10. ¿Ud. mantiene bajo control sus impulsos?			
Dimensión 5: Componente Estado de ánimo			
Indicador 1: Optimismo			
11. ¿Ud. demuestra siempre un espíritu optimista?			
Indicador 2: Felicidad			
12. ¿Ud. muestra siempre estado de felicidad en trabajo cotidiano?			



Dr. Alejandro Vásquez Ruiz



Dra. Yrma Alcalde

Apéndice 2: Instrumento de recopilación de datos de habilidades directivas



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DECANOS DE LAS FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

INSTRUCCIONES:

En las siguientes proposiciones sobre Habilidades Directivas, marque con un aspa (X), la alternativa que Ud. considere correcta tomando en cuenta la siguiente tabla de valoración:

V.2. "Y": Habilidades Directivas	Si	A veces	No
Ponderación	3	2	1
Dimensión 1: Habilidades personales			
Indicador 1: Desarrollo de autoconocimiento			
1. ¿Ud. busca de manera proactiva su autoconocimiento?			
Indicador 2: Manejo de estrés personal			
2. ¿Tiene Ud. control sobre su estrés personal?			
Indicador 3: Solución creativa y analítica de problemas			
3. ¿Ud. soluciona en forma creativa y analítica los problemas en la Facultad?			
Dimensión 2: Habilidades interpersonales			
Indicador 1: Coaching y comunicación de apoyo			
4. ¿Practica Ud. coaching y comunicación de apoyo en la Facultad?			
Indicador 2: Ganar poder e influencia			
5. ¿Gana Ud. poder e influencia en la Facultad?			
Indicador 3: Motivación a los demás			
6. ¿Motiva Ud. a sus colaboradores en la Facultad?			
Indicador 4: Manejo de conflictos			
7. ¿Maneja Ud. los conflictos adecuadamente en la Facultad?			
Dimensión 3: Habilidades de grupo			
Indicador 1: Facultamiento y delegación			
8. ¿Faculta y delega Ud. a sus colaboradores en la Facultad?			
Indicador 2: Formación de equipos efectivo y trabajo en equipo			
9. ¿Forma Ud. Equipos efectivos y promueve el trabajo en equipo?			

Indicador 3: Liderar el cambio positivo			
10. ¿Lidera Ud. el cambio positivo en sus colaboradores en la Facultad?			
Dimensión 4: Habilidades de comunicación			
Indicador 1: Conducción de presentaciones orales y escritas			
11. ¿Conduce Ud. las presentaciones orales y escritas adecuadas en la Facultad?			
Indicador 2: Conducción de entrevistas			
12. ¿Conduce Ud. las entrevistas en forma adecuada y pertinente en la Facultad?			
Indicador 3: Conducción de juntas			
13. ¿Conduce Ud. las juntas en forma adecuada y pertinente en la Facultad?			

Dr. Alejandro Vásquez Ruiz

Dra. Yrma Alcalde

Apéndice 3. Correlación de ítems: Inteligencia emocional

	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12
Ítem1	1											
Ítem2	0,9186	1										
Ítem3	0,6455	0,3953	1									
Ítem4	1,0000	0,9186	0,6455	1								
Ítem5	1,0000	0,9186	0,6455	1,0000	1							
Ítem6	0,0000	0,0000	0,5000	0,0000	0,0000	1						
Ítem7	0,6667	0,6124	0,6455	0,6667	0,6667	0,6455	1					
Ítem8	0,1667	-0,1021	0,6455	0,1667	0,1667	0,6455	0,6667	1				
Ítem9	-0,1667	-0,4082	0,6455	-0,1667	-0,1667	0,6455	0,1667	0,6667	1			
Ítem10	0,4082	0,6875	0,0000	0,4082	0,4082	0,3953	0,6124	-0,1021	-0,4082	1		
Ítem11	0,2182	0,2004	0,4226	0,2182	0,2182	0,8452	0,8729	0,7638	0,3273	0,5345	1	
Ítem12	0,2182	0,2004	0,4226	0,2182	0,2182	0,8452	0,8729	0,7638	0,3273	0,5345	1,0000	1
Total V1	0,4082	0,3750	0,7906	0,4082	0,4082	0,7906	0,6124	0,4082	0,6124	0,3750	0,5345	0,5345

Se puede apreciar que la relación del Ítem con el total tiene valores aceptables ya que **son mayores a 0,20**, lo que indica que los ítems aportan positivamente al total. Cabe resaltar que los ítems 2 y 10 (0,3750) son los que menos aportan, pero igual se le considera para el estudio para tener mayor información de la variable: Inteligencia Emocional.

Apéndice 4: Análisis de Fiabilidad con Alfa de Cronbach: inteligencia emocional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,901	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escalasi el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si elelemento se ha suprimido
Ítem1	26,8000	39,200	,700	,891
Ítem2	26,6000	42,300	,593	,895
Ítem3	27,0000	42,500	,759	,888
Ítem4	27,4000	44,300	,741	,891
Ítem5	26,4000	44,300	,741	,891
Ítem6	27,0000	44,500	,530	,897
Ítem7	26,6000	42,800	,963	,884
Ítem8	26,8000	41,200	,540	,900
Ítem9	26,6000	48,300	,184	,908
Ítem10	26,6000	44,300	,412	,904
Ítem11	26,8000	41,700	,703	,889
Ítem12	26,8000	41,700	,703	,889

El análisis de fiabilidad del cuestionario de la **variable1: Inteligencia emocional**. Muestra que no es necesario eliminar ningún ítem para mejorar el valor de alfa=0,901. El cual salió BUENO para continuar con el estudio. (Ver anexo 1)

Apéndice 5: Correlación ítem-total: Habilidades Directivas

	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	Ítem13
Ítem1	1												
Ítem2	-0,1667	1											
Ítem3	0,4082	0,6124	1										
Ítem4	0,8729	0,2182	0,8018	1									
Ítem5	0,8729	0,2182	0,8018	1,0000	1								
Ítem6	-0,6667	0,6667	0,4082	-0,2182	-0,2182	1							
Ítem7	-0,6667	0,6667	0,4082	-0,2182	-0,2182	1,0000	1						
Ítem8	0,6124	-0,6124	0,2500	0,5345	0,5345	-0,4082	-0,4082	1					
Ítem9	0,4082	0,6124	1,0000	0,8018	0,8018	0,4082	0,4082	0,2500	1				
Ítem10	0,6667	0,1667	0,6124	0,7638	0,7638	-0,1667	-0,1667	0,4082	0,6124	1			
Ítem11	0,6667	0,1667	0,6124	0,7638	0,7638	-0,1667	-0,1667	0,4082	0,6124	0,1667	1		
Ítem12	-0,1667	0,1667	0,6124	0,2182	0,2182	0,6667	0,6667	0,4082	0,6124	0,1667	0,1667	1	
Ítem13	-0,3273	0,8729	0,5345	0,0714	0,0714	0,7638	0,7638	-0,5345	0,5345	-	0,3273	0,3273	1
Total_V 2	0,4502	0,5887	0,9966	0,8274	0,8274	0,3636	0,3636	0,2757	0,9966	0,5887	0,6752	0,5887	0,5327

Se puede apreciar que la relación del Ítem con el total tiene valores aceptables ya que **son mayores a 0,20**, lo que indica que los ítems aportan positivamente al total. Cabe resaltar que el ítem 8 (0,2757) es el que menos aporta, pero igual se le considera para el estudio para tener mayor información de la variable: Habilidades directivas.

Apéndice 6: Análisis de fiabilidad de Habilidades Directivas con Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,873	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escalasi el elemento seha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si elelemento se ha suprimido
Ítem1	22,000 0	25,500	,362	,873
Ítem2	22,200 0	24,700	,514	,866
Ítem3	22,200 0	19,200	,995	,830
Ítem4	21,800 0	21,200	,766	,849
Ítem5	21,800 0	21,200	,766	,849
Ítem6	22,000 0	26,000	,269	,877
Ítem7	22,000 0	26,000	,269	,877
Ítem8	21,800 0	26,700	,195	,878
Ítem9	22,400 0	23,300	,996	,847
Ítem10	21,200 0	24,700	,514	,866
Ítem11	21,200 0	24,200	,612	,861
Ítem12	21,200 0	24,700	,514	,866
Ítem13	21,400 0	23,800	,404	,875

El análisis de fiabilidad del cuestionario de la **variable1: Habilidades directivas**. Muestra que no es necesario eliminar ningún ítem para mejorar el valor de alfa=0,873. El cual salió aceptable para continuar con el estudio. (ver anexo 1)

Apéndice 7: Relación de Decanos de Facultad de la UNC

N°	Facultades	
1	Ingeniería	Dr. Gaspar Méndez Cruz
2	Ciencias agrarias	MCs. Wilfredo Poma Rojas
3	Ciencias de la salud	Dra. Margarita Cerna Barba
4	Ciencias veterinarias	Mg. Marcelino Irazábal Léctor
5	Ciencias pecuarias	Dr. Jorge Piedra Flores
6	Medicina	MCs. Herdert Albán Olaya
7	Educación	Mg. Santos Augusto Chávez Correa
8	Ciencias sociales	Dr. Gilberto Araujo Barboza
9	Derecho y ciencias políticas	Dr. Jorge Luis Salazar Soplapuco
10	Ciencias económicas, contables y administrativas	Dr. Juan José Julio Vera Abanto

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de valores de la Prueba de Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Anexo 2. Tabla de valores del Coeficiente de Correlación de Pearson

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

El valor de r se encuentra siempre entre -1 y $+1$. En cambio, si r se aproxima a 0 se concluye que no hay correlación lineal significativa entre x y y .