



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON LAS
HABILIDADES GERENCIALES DEL PERSONAL DEL INSTITUTO VIAL
PROVINCIAL IVP MARISCAL NIETO, MOQUEGUA AÑO 2021

PRESENTADA POR

BACH. XIOMARA MAYRA LIMA ARANA

ASESOR

MGR.ROCIO CLARIBEL CORNELIO AIRA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO
COMERCIAL

MOQUEGUA - PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPITULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	12
1.2. Definición del problema.....	14
1.2.1. Problema General.....	14
1.2.2. Problemas específicos:	14
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo General	15
1.3.2. Objetivos específicos:	15
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	16
1.5. Variables	17
1.6. Hipótesis de la investigación.....	18
1.6.1. Hipótesis general:.....	18
1.6.2. Hipótesis específica:	18
CAPITULO II : MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación.	19
2.2. Bases teóricas.....	23
2.3. Marco conceptual.....	32
CAPITULO III : MÉTODO	32
3.1. Tipo de investigación.....	33
3.2. Diseño de investigación.	33
3.3. Población y muestra.	34
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	35
CAPITULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	36
4.1. Presentación de resultados por variable.	36

4.2.	Contrastación de hipótesis.	46
4.3.	Discusión de resultados.....	52
CAPITULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		55
5.1.	Conclusiones. -.....	55
5.2.	Recomendaciones	57
BIBLIOGRAFÍA.....		58
ANEXO.....		61

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1. NIVELES DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL	36
TABLA 2. NIVELES DE LA DIMENSIÓN INTELIGENCIA INTRAPERSONAL	37
TABLA 3. NIVELES DE LA DIMENSIÓN INTELIGENCIA INTERPERSONAL	38
TABLA 4. NIVELES DE LA DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD	38
TABLA 5. NIVELES DE LA DIMENSIÓN MANEJO DE ESTRÉS.....	40
TABLA 6. NIVELES DE LA DIMENSIÓN ESTADO DE ÁNIMO	41
TABLA 7. NIVELES DE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES.....	42
TABLA 8. NIVELES DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES CONCEPTUALES.....	43
TABLA 9. NIVELES DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES TÉCNICAS.....	44
TABLA 10. NIVELES DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES HUMANAS.....	45
TABLA 11. CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LAS HABILIDADES GERENCIALES	46
TABLA 12. CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN INTELIGENCIA INTERPERSONAL Y LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES.....	47
TABLA 13. CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN INTELIGENCIA INTRAPERSONAL Y LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES.....	48
TABLA 14. CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD Y LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES.....	49
TABLA 15. CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN MANEJO DEL ESTRÉS Y LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES.....	50
TABLA 16. CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN ESTADO DE ÁNIMO Y LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES.....	51
FIGURA 1. NIVELES DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL	36
FIGURA 2. NIVELES DE LA DIMENSIÓN INTELIGENCIA INTRAPERSONAL.....	37
FIGURA 3. NIVELES DE LA DIMENSIÓN INTELIGENCIA INTERPERSONAL.....	38
FIGURA 4. NIVELES DE LA DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD.....	39
FIGURA 5. NIVELES DE LA DIMENSIÓN MANEJO DE ESTRÉS.....	40
FIGURA 6. NIVELES DE LA DIMENSIÓN ESTADO DE ÁNIMO.....	41
FIGURA 7. NIVELES DE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES.....	42
FIGURA 8. NIVELES DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES CONCEPTUALES.....	43
FIGURA 9. NIVELES DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES TÉCNICAS.....	44
FIGURA 10. NIVELES DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES HUMANAS.....	45

RESUMEN

Este estudio pretende analizar la relación que existe entre la inteligencia emocional y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021. Estuvo elaborado en base al tipo descriptivo correlacional. La muestra considerada fueron los trabajadores de dicho instituto en total 25, estos respondieron a una encuesta la cual se tomó en cuenta como técnica cuya finalidad fue recaudar los datos que luego se procesaron a través de Excel y SPSS llegando así al propósito deseado.

En este caso se tomó en cuenta dos variables con sus dimensiones respectivamente, allí tenemos a: la inteligencia emocional (estado de ánimo, manejo del estrés, adaptabilidad, inteligencia intrapersonal e interpersonal) y las habilidades gerenciales (habilidades humanas, técnicas y conceptuales).

Para terminar, se llega a corroborar la hipótesis por medio de Rho de Spearman cuyo resultado fue $r=0,137$, dándose a entender que si se halla una relación entre ambas variables la cual se caracteriza por ser positiva moderada. Siendo así la conclusión es que la inteligencia emocional y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto guardan una relación positiva.

Palabras claves: habilidad gerencial, inteligencia emocional, adaptabilidad, estado de ánimo, manejo de estrés.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between emotional intelligence and the managerial skills of the staff of the Mariscal Nieto IVP Provincial Road Institute, Moquegua, year 2021. It was prepared based on the correlational descriptive type. The sample considered were the workers of said institute in total 25, they responded to a survey which was taken into account as a technique whose purpose was to collect the data that was then processed through Excel and SPSS, thus reaching the desired purpose.

In this case, two variables were taken into account with their dimensions respectively, there we have: emotional intelligence (mood, stress management, adaptability, intrapersonal and interpersonal intelligence) and managerial skills (human, technical and conceptual skills).

Finally, the hypothesis is corroborated by means of Spearman's Rho whose result was $r=0.137$, implying that a relationship between both variables is found, which is characterized by being moderately positive. Thus, the conclusion is that the emotional intelligence and the managerial skills of the staff of the Mariscal Nieto IVP Provincial Road Institute have a positive relationship.

Keywords: managerial ability, emotional intelligence, adaptability, mood, stress management.

INTRODUCCIÓN

Las diferentes investigaciones acerca de las habilidades gerenciales e inteligencia emocional, sostienen que los individuos que tienen a su mando trabajadores, deberían poseer un conjunto de cualidades. Por este motivo es que la presente tesis pretende acercarnos a los conocimientos de esta realidad, poder conocer cómo se desenvuelven los directivos de una institución estatal y como es su comportamiento y convivencia en su centro de labores con el personal a su cargo.

Todos los directivos deben mantener esa posibilidad de poder adaptarse ello es lo que se hará lo posible por medir, ya que en diferentes ocasiones los individuos que han sido asignado a algún cargo directivo, no poseen las necesarias cualidades o condiciones para poder desempeñarse eficientemente. Es verdad que se busca establecer si entre inteligencia emocional y las habilidades gerenciales se halla una relación, sin embargo, lo que mas fundamental es conocer la actual realidad de los directivos y como es interrelación con sus trabajadores. Tomando en consideración que se muestren resultados buenos ello podría ser trasladado a otras instituciones las cuales posibilitarán diseñar en lo posterior los perfiles que faciliten pronosticar el actuar de los funcionarios.

Hace tiempo atrás ha sido tomado como un asunto importante la inteligencia emocional en distintos estudios, pues es un instrumento necesario a fin de conocernos y podernos controlar, poder afrontar y manejar de buena manera alguna situación estresante, la motivación y el ánimo óptimo, la relación interpersonal buena, y la relevancia de la incorporación de todo ello, lo cual involucra el desarrollo de una gestión idónea dentro de una entidad.

Asimismo, pasa con los estudios relacionados con las habilidades gerenciales, la habilidad humana, que en otros términos se refiere a la comprensión, cortesía, calidez, que todo funcionario debe manifestar a su personal, así lograr un mayor compromiso, la habilidad técnica y la manera de interferir en los procedimientos que facilitan una eficiencia mayor, resolviendo distintas circunstancias, la habilidad

conceptual, el conocimiento y el modo de acercamiento a las modalidades para dar resolución a las problemáticas.

Todo ello es lo que ha motivado la realización de esta investigación, puesto que con un conocimiento mayor sobre las dos variables nos va posibilitar un mejor conocimiento de que puede suceder o la situación que puede vivir una persona que tiene a su cargo varios individuos.

De este trabajo se espera motivar a otras personas investigadoras a poder ahondar aun más en los conocimientos, lo cual facilite una información mejor de ambas variables las cuales son muy esenciales a fin de hacer mejoras en cuanto a la eficiencia y calidad en la gestión las instituciones del Estado.

Luego de esta introducción se desarrolla la investigación a través de cinco capítulos que en seguida se dan a conocer.

CAPITULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

En los tiempos actuales se considera en el campo laboral y personal un término fundamental a la inteligencia emocional, pues se ha determinado mediante estudios que los individuos que poseen una inteligencia emocional desarrollada tendrán una probabilidad mayor para conseguir un grado laboral de superioridad.

De acuerdo con la opinión de la psicóloga Begoña Ibarrola quien es especialista en inteligencia emocional, hoy en día se ha venido desarrollando procedimientos de formación referente a este tema, pues se torna con más facilidad la comprensión del campo de las emociones. Lo que se demostró es que en el ámbito laboral un 65% de éxito se debe a una inteligencia emocional buena.

Ahora tiene un mayor valor cada factor que compone la inteligencia emocional, ya que se les ha dado una importancia mayor lo cual viene cooperando a la buena gestión o desempeño de gerentes o líderes. Se considera esencial aprobar como un importante activo a los individuos de una organización, pues son ellos los que presentan de manera diaria emociones y la conducta que se genera lo cual guarda una relación con sus avances, ello podría resultar para la empresa beneficioso o no. Es por eso que toda organización debe analizar de forma constante la inteligencia emocional y desarrollar instrumentos que ayuden a mejorar, lo cual daría un aporte en la inspección de las actitudes de los trabajadores determinado de

ese modo la aptitud con la finalidad de lograr el conocimiento de las habilidades tenemos allí al autoconocimiento, motivación, relaciones interpersonales, empatía, autorregulación y que son de mucha aportación para todo el personal asimismo es un fundamento para poderse desarrollar profesional y personalmente. Acorde con Cooper y Sawaf (1998): “poseer sensaciones no resulta suficiente, pues la inteligencia emocional merece valorarlas, reconocerlas y aprenderlas tanto en uno mismo como en los demás individuos también de darles una respuesta adecuada, empleando eficazmente la información recaudada y la impetuosidad que proporcionan en nuestro día a día las emociones sea en nuestro lugar de trabajo o labores diarias.”

La inteligencia emocional en la actualidad ha venido colocándose como un punto de gran importancia para las habilidades gerenciales, ello se debe a que revelan radicales cambios en los centros laborales, por ende, la inteligencia emocional pasa a ser una competitiva ventaja para las organizaciones. Con referencia a lo mencionado Cooper y Sawaf (1998), sostienen que “resulta cierto que toda organización mayormente debe ser manejada con el cerebro, sin embargo, a fin de conseguir analizar bien y alcanzar el éxito es necesario tener la participación de todos los elementos de la inteligencia, no con la cabeza solamente. Además, se asegura que excesivamente perturbaría la evaluación la emoción, pero de acuerdo con ciertas investigaciones la limitada emoción llegaría a ser peor para la organización.”

La inteligencia emocional en el Perú no es un asunto que se desconoce, de acuerdo con un artículo que fue publicado por El Peruano titulado “La Inteligencia emocional” donde se destaca como un aspecto esencial para que los jóvenes puedan desarrollarse además, es importante para conseguir un mejor bienestar académico, personal, social laboral, por este motivo si se desea una persona preparada, es necesario que se enfoque en desenvolver la inteligencia emocional tomando en cuenta las fases de vida tempranas.

En el Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto se logró percibir que la inteligencia emocional no es manejada adecuadamente en las jefaturas además estos directivos no tienen el dominio adecuado de las habilidades gerenciales ello se refleja en el personal pues se encuentra descontento, no motivado y además consideran que carecen de liderazgo el cual coopere con el desenvolvimiento de sus tareas. Es por ello que se considera primordial tener conocimiento de las habilidades gerenciales de los jefes y su grado que presentan respecto a la inteligencia emocional, a fin de identificar al personal idóneo para determinado cargo y poder trabajar en las zonas críticas, de esa manera contribuir con el desarrollo de los trabajadores dentro de la empresa especialmente en los puestos más importantes.

Por todo lo mencionado anteriormente, el presente estudio pretende delimitar cómo se relaciona la inteligencia emocional y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

1.2. Definición del problema.

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la inteligencia intrapersonal y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021?

¿Qué relación existe entre la inteligencia interpersonal y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021?

¿Qué relación existe entre e-marketing y el posicionamiento de la empresa de Servicios Técnicos Almirón, en la Provincia de Chumbivilcas, 2021?

¿Qué relación existe entre el manejo del estrés y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021?

¿Qué relación existe entre el estado de ánimo y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Analizar la relación que existe entre la inteligencia emocional y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos:

Analizar la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

Analizar la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

Analizar la relación que existe entre la adaptabilidad y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

Analizar la relación que existe entre el manejo del estrés y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

Analizar la relación que existe entre el estado de ánimo y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

El desarrollo de este estudio se fundamenta puesto que cooperará para una comprensión, conocimiento y abordaje mejor de ambas materias de estudio tanto la inteligencia emocional y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

Justificación teórica

Con respecto al ámbito teórico se justifica ya que contribuye un contexto referencial acerca de las variables consideradas en el estudio dentro de una institución pública como es el Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua. Asimismo, será de mucha ayuda para estudio que se desarrollen en lo posterior.

Justificación práctica

En el aspecto practico se justifica pues va servir para que los colaboradores del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, puedan conocer el grado de IE y HG que poseen para conducir el personal que labora en la entidad. Ello ayudara a la organización así pueda ser más eficiente y eficaz.

Justificación metodológica

Tanto la metodología empleada como los resultados halados, serán presentados a los directivos de dicha entidad con el fin de que puedan tomar las acciones oportunas de modo que se transformen en individuos con capacidad de conseguir sus objetivos poniendo en práctica sus habilidades. Por otra parte, también este estudio pueda ser usado por otras personas que investigan de forma que aporte a las investigaciones científicas.

1.5. Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS
Variable 1: Inteligencia emocional	Acorde con Goleman (2005) esta se define como la capacidad de poder automotivarse y reconocer los sentimientos ajenos y propios, a fin de optimizar las relaciones con otras personas y las emociones propias, lo cual permitirá la conciencia de los sentimientos propios a la hora de experimentar, proporcionándole una progresiva atención a los estados propios que se encuentran en el interior.	Se realizará la medición de la presente variable a través de un cuestionario constituido por 28 interrogantes donde se tomó en cuenta a las siguientes dimensiones: estado de ánimo, manejo de estrés, adaptabilidad, inteligencia interpersonal e inteligencia intrapersonal.	1. Inteligencia intrapersonal 2. Inteligencia interpersonal 3. Adaptabilidad 4. Manejo del estrés 5. Estado de ánimo	1.1. Comprensión de sí mismo 1.2. Autoconcepto 1.3. Autorrealización 1.4. Independencia 2.1. Relaciones interpersonales 2.2. Responsabilidad social 2.3. Empatía 3.1. Solución de problemas 3.2. Prueba de realidad 3.3. Flexibilidad 4.1. Tolerancia al estrés 4.2. Control de impulsos 5.1. Felicidad 5.2. Optimismo	Encuestas: Cuestionario	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14 15,16 17,18 19,20 21,22 23,24 25,26 27,28
Variable 2: Habilidades gerenciales	Según Acosta (2005), se encuentran presentes en todas las organizaciones los niveles de trabajo los cuales necesitan de habilidades sean conceptuales, humanas y técnicas. Asimismo, los gerentes deben cumplir con sus responsabilidades básicas como son; informativas, interpretativas decisorias y organizativas. (p.225)	Será medida esta variable a través de un cuestionario el cual estará compuesto por 19 preguntas tomado en consideración a las siguientes dimensiones: Habilidades humanas, técnicas y conceptuales.	1. Habilidades conceptuales 2. Habilidades técnicas 3. Habilidades humanas	1.1. Responsabilidad 1.2. Puntualidad 1.3. Productividad 1.4. Competitividad 1.5. Eficacia 1.6. Eficiencia 2.1. Comunicación 2.2. Toma de decisiones 2.3. Trabajo en equipo 3.1. Motivación 3.2. Compromiso 3.3. Sentido de pertenencia 3.4. Sinergia 3.5. Reconocimiento 3.6. Empatía	Encuestas: Cuestionario	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14,15,16 17,18,19

1.6. Hipótesis de la investigación.

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación entre la inteligencia emocional y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. Existe relación entre la inteligencia intrapersonal y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021
2. Existe relación entre la inteligencia interpersonal y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.
3. Existe relación entre la adaptabilidad y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.
4. Existe relación entre el manejo del estrés y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.
5. Existe relación entre el estado de ánimo y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

CAPITULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Después de haber realizado la correspondiente búsqueda de investigaciones donde se consideró las variables que se estudian en esta indagación como son la inteligencia emocional y las habilidades gerenciales, se encontró las que seguidamente se da a conocer:

En el ámbito internacional:

Alcón (2014) en su estudio denominado: “Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector Caño Nuevo del municipio Tinaquillo, Estado Cojedes” en el cual la muestra tomada fueron 19 maestros, llegando a concluir que el gerente no utiliza estrategias a fin de solucionar los problemas, tampoco reconoce la labor de los profesores, no practica la empatía con los colaboradores, los cuales son aspectos fundamentales para delimitar el rendimiento de la plana docente. Al conocer las habilidades humanas, conceptuales y técnicas de los directivos, se halló debilidades respecto a la eficiencia y eficacia para desempeñarse en sus labores, a la productividad en las gestiones, a la responsabilidad para ejercer su deber; acerca de las habilidades técnicas existe una comunicación escasa con los colaboradores a su cargo, no les consulta para tomar alguna decisión tampoco se practica el trabajo en equipo. Además, se descubrió que el director con referencia a las habilidades humanas no emplea como aspecto fundamental a la motivación en las labores de los docentes y no tiene valor de pertenencia con la entidad. La

habilidad gerencial tiene una gran relevancia en el desempeño de los profesores, porque la buena utilización y la gestión del director es lo que consolida el compromiso, interés y motivación de los docentes para dar cumplimiento a sus responsabilidades.

Mejía (2014), en su tesis titulada: “Análisis del Liderazgo como habilidad gerencial y su efecto en el crecimiento de las empresas textiles en la ciudad de Quito, desde 2008 hasta el 2012”, planteo como propósito establecer la clase de liderazgo y los componentes que poseen más influencia en el crecimiento de las organizaciones, opto por el tipo descriptivo correlacional, exploratorio y no experimental – transversal su diseño, empleó la metodología deductiva e inductiva, se consideró la muestra no probabilística, con una muestra formada por cuatro compañías que en total son 80 individuos entre colaboradores, jefes de área y directivos. Para terminar, se concluye que las variables estudiadas se relacionan directamente, por otra parte, se halla que el liderazgo *laissez faire* si incide, pero negativamente. Para todas las empresas los trabajadores son el motor, un colaborador satisfecho es más fructífero, la motivación y la comunicación también influyen, pero una medida menos en el crecimiento empresarial, al no existir una comunicación adecuada no se lograrían los objetivos trazados, tampoco se podría generar hacia la obtención de los mismos.

Cifuentes (2017) en su tesis nombrada: Influencia de la inteligencia emocional en el rendimiento matemático de alumnos de educación secundaria, aplicación de un programa psicopedagógico de educación emocional, España. Cuyo método es el cuasi-experimental, enfoque cuantitativo, la totalidad de 156 estudiantes entre mujeres y hombres consideradas como población, los cuales son pertenecientes a ocho grupos de las IE. Pretende analizar si estas variables inciden en el desempeño matemático, ya que al determinar ello se podrá poner en marcha actos preventivos de ese modo lograr la optimización de consecuencias matemáticas a futuro evadiendo en este curso la derrota escolar. Asimismo,

ello cooperaria para tener mayor competitividad en pruebas a nivel internacional. Es de mucha ayuda este trabajo a fin de poder identificar como es que afecta la inteligencia emocional en distintos aspectos de los individuos inclusive a partir de la época escolar, de esa manera mientras el ser humano se va desarrollando es básico desarrollar la inteligencia emocional, entonces se afectara el desempeño de cada trabajador especialmente los que ocupan el cargo de jefes.

En el ámbito nacional:

Vera (2016) en su estudio denominado: Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Perú. Basado en el método hipotético-deductivo, no experimental su diseño, básica su tipo, asimismo correlacional, descriptiva. Conformada por 350 personas especializadas en enfermería fue su población de la cual se cogió como muestra un total de 70. El autor llegó a la conclusión de que entre las variables estudiadas existe relación directa y significativo puesto que el valor de correlación alta (0,907). Además, se da a conocer que las habilidades gerenciales presentan un grado alto ello posibilita realizar un trabajo adecuado para que la empresa siga desarrollándose, comprobando que en realidad el personal directivo no posee habilidades gerenciales para el desempeño de sus funciones pues no cumplen con los propósitos deseados.

Aparicio y Medina (2015) presenta su estudio nombrado: “Habilidades gerenciales que demandan las empresas en el Perú: un análisis comparativo” cuya finalidad fue delimitar que habilidad gerencial es considerada más o menos fundamental según los especialistas en RR.HH. y determinante de las organizaciones a fin de conseguir eficientemente los desafíos y objetivos en sus empresas. Se basó en el tipo exploratorio, no probabilístico fue el muestreo, allí se consideró a 52 individuos como muestra, entre ejecutivos y gerentes de RR. HH. y gerentes generales de diferentes campos empresariales. Aplicaron la técnica metodología Q que posibilite efectuar una revisión basada en las apreciaciones y criterios de las

personas encuestadas. Finalmente se concluye que el liderazgo es la facultad esencial para un óptimo desempeño del gerente, posterior de la habilidad conceptual de planificación estratégica y prospectiva, además la habilidad técnica no destaca por su relevancia; exclusivamente en las organizaciones grandes representa el conocimiento del emprendimiento como una habilidad de gran importancia.

Condori (2017) en su estudio nombrado: “Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la micro red cono sur Juliaca – 2017”. Cuya finalidad fue establecer la existencia de un vínculo de la IE con la SL del personal de dicho centro. Estuvo basado en el no experimental transversal diseño y tipo descriptivo correlacional. Se conformó la muestra por 44 personas. Se llegó a concluir que la inteligencia emocional según el 68,2% poseen un grado medio, un 20,5% tienen un grado bajo y un 11,4% un grado alto. Además, se logra delimitar que entre las dos variables hay un vínculo significativa y directa con un valor de ($r=434$) lo que significa que existe influencia directa.

En el ámbito local:

Fuentes (2015) quien presento su tesis: Estudio de la satisfacción del empleado enfocado en las competencias y Habilidades Gerenciales de los funcionarios de la empresa el pacífico vida compañía de seguros y reaseguros S.A. Tacna-Perú. Que tuvo como principal objeto la determinación del efecto de las habilidades y aptitudes gerenciales de los directivos en la complacencia del personal. Fue empleado el método correlacional descriptivo. Para la muestra se consideró un total de 25 trabajadores de los cuales son gerentes y asesores. se concluye que entre las variables existe un vínculo. Además, se pudo apreciar que esta agencia no toma en cuenta las capacitaciones para el personal asesor, para de ese modo mejorar las condiciones de trabajo.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Inteligencia emocional

Definición

De acuerdo a Vallés (2012), indica que existen cualidades de una persona que influyen para ser exitoso, menciona 5 habilidades: estado de ánimo general, el manejo de estrés, la adaptabilidad, interpersonales e intrapersonales. Menciona que se forma por una agrupación de factores sociales y personales que faciliten interrelacionarse y afrontar alguna demanda que pueda ser requerida.

Acorde con Duque (2016) consiste en el empeño que el individuo hace a fin de distinguir sus sentimientos y las de los demás, tener el conocimiento del manejo para sea beneficioso para las otras personas. Debe ser un procedimiento de gestión conformada por emociones constantes lo cual nace del individuo, lo cual es la respuesta ante los estímulos, ello se determina de acuerdo al comportamiento de su alrededor. Dándose a conocer de modo positivo o negativo conforme al significado que tenga para la persona, un ejemplo es la tristeza la cual puede impactar negativamente en el desempeño del personal.

Para Bar - On (1997) se trata de un “conjunto de destrezas no cognitivas, competencias y aptitudes que inciden en la facultad de una persona a fin de conseguir el triunfo en su manipulación de presiones y exigencias del medio”.

Según Mayer y Salovey (1997) engloba “la destreza para manejar, comprender, usar y percibir los sentimientos para permitir el entendimiento”

Acorde a Fernández y Extremera (2016) es la “facultad de regular, comprender y percibir las emociones propias y de otras personas” (p.25).

Principios de la Inteligencia emocional

Por su parte Goleman (2018) sostiene que estos fundamentos se integran entre sí, indica además que es alcanzable acoger información y datos cuando el individuo está fundamentada y cuando tiene compromiso, estos principios son los siguientes:

Sostiene que los principios entre si se van complementando, indica ser fácil receptionar información, datos al momento que el individuo se encuentra motivado y siente que tiene un compromiso, estos elementos se mencionan a continuación:

- **Recepción:** usando los sentidos se logra aceptar algo.
- **Retención:** se rememora momentos vividos y almacena información en la memoria, posteriormente se usan para cuando sea necesario.
- **Análisis:** Procesa datos y evalúa pautas.
- **Emisión:** sucede al momento que en una conversación la comunicación se expresa.
- **Control:** abarca un conjunto de obligaciones mentales y físicas.

Modelos de Inteligencia emocional

a. Modelo de la habilidad de Inteligencia emocional

Según Fernández (2009) este modelo conforma los aspectos que se mencionan a continuación:

- **Percepción emocional:** destreza para distinguir alguna emoción de los demás o si mismos, apereibir emociones en diferentes estímulos, música, historia, arte y objetos.
- **Facilitación emocional:** facultad para sentir, usar y generar emociones a fin de comunicar o transmitir algún sentimiento o utilizarlos en ciertos procedimientos intelectuales.

- Comprensión emocional: facultad para comprender los datos emocionales, las emociones podrían en el tiempo progresar y combinarse, además se puede estimar algún significado emocional.
- Regulación emocional: habilidad para abrirse a las emociones, poseer dominio acerca de nuestros propios sentimientos y de otras personas, estimulando el desarrollo de la persona y la comprensión.

b. Modelo Mixto de Inteligencia emocional de Reuven Bar-on:

De acuerdo a Fernández (2009) sus componentes se señalan en seguida:

- Intrapersonal: auto identificación, autoconciencia emocional, la autoevaluación y la autoconciencia, la independencia emocional y autorrealización, asertividad.
- Interpersonal: responsabilidad social, relaciones sociales y empatía.
- Manejo emocional: controlar los estímulos y lograr el manejo de la presión.
- Estado de ánimo: la satisfacción y entusiasmo.
- Adaptación - ajuste: Facultad a fin de valorar el contexto y enfrentar nuevas circunstancias, resolver las problemáticas. Incorpora la destreza para resolver problemática, flexibilidad y la prueba del escenario.

Dimensiones de la inteligencia emocional

Intrapersonal

Para García (2018), “se trata de la inteligencia que incluye procesar, entender y distinguir nuestros propios sentimientos”. Un individuo con esta destreza promovida tiene la conciencia de sus sentimientos, y sabe cómo inciden en su modo de actuar o pensar. Una persona con una inteligencia intrapersonal alta tiene las cualidades: voluntad, autoestima, auto comprensión, estabilidad emocional, regulación emocional y autocontrol.

Se centra en la facultad para comprender, reconocer y entender nuestros sentimientos y emociones, asimismo el significado de autoconcepto, identificado como la destreza para respetarse y aceptarse a nosotros mismos y distinguir nuestros defectos y virtudes, además la definición de asertividad, conocido como el modo libre de dar a conocer nuestras formas e ideas de sentir y pensar, sin dañar a otras personas y sin poseer emociones de culpa. Asimismo, tenemos una definición que de forma atractiva interviene, la autorrealización, distinguido como la destreza para estar bien a efectuar lo que en realidad nos simpatiza y que nos regocija realizar.

Interpersonal

Para García (2018), “permite interactuar e interrelacionarnos con otras personas. Posibilita poner en práctica la empatía ya que tenemos la capacidad de conocer e interpretar emociones con las demás personas, adecuar nuestras conductas de acuerdo con los signos que podamos interpretar de las personas. Características de los individuos con esta facultad de interactuar con los demás, escucha activa entender las emociones de los demás y la empatía”

Distinguir a la empatía como la facultad a fin de entender a otras personas, conservar, mantener y empezar alguna buena relación interpersonal y que estas sean satisfactorias mutuamente. Asimismo, de darse a conocer cooperativo siempre dentro de una agrupación social determinada, con el propósito de que se observa implicado con la función empresarial social.

Adaptabilidad

Conforme Frías & Véliz (2012) “consiste en la rapidez que una determinada organización expone a sus compradores externos y la capacidad para poder modificar. Determina la adaptabilidad de la empresa. La carencia de esta clase de inteligencia podría ocasionar dificultades pues no se logra entender las situaciones nuevas ni tampoco confrontarlas”

Se trata de la destreza para poder ubicarse y adaptarse y lograr distinguir las problemáticas desarrollando facultades para solucionarlas, diferenciando lo objetivo de lo subjetivo. Dando a conocer una disposición buena para adecuarse a las transformaciones.

Manejo del estrés

Según el psicólogo Del Bosque (2019) sostiene lo siguiente: “primeramente debemos rescatar el dominio de lo que nos sucede, puesto que frecuentemente percibimos que nos encontramos a beneficio de lo que viene sucediendo. Por ello es necesario que busquemos ayuda como primera etapa de la conducción del estrés. Es aún más riesgoso un estrés vivido de modo clandestino. No debemos caer en dar soluciones aceleradas. El estrés no desaparece así por así, implica técnicas, tratamientos y cambios es una mejora pausada”

Se trata de la comprensión al estrés poder afrontar coyunturas complicadas, ser capaz de predominar de estas, pese a que sean circunstancias fuertes emocionalmente y nos puedan afectar demasiado, el precisamente la situación en el que se puede revelar la refuerza para afrontar esas coyunturas, procurando no de manera necesaria el control de las emociones, más bien articularlos de modo que se proporcionen en una dosis óptima, lo cual va depender del momento.

Estado de ánimo

Según Thayer (2011) “consiste en el humor que tiene determinado individuo, se trata de poner en manifiesto de un sentimientos desagradables o agradables. Hace referencia al estado de ánimo del individuo, su modo de estar, podría tener una duración de horas, si este predomina o se mantiene, se dice que sería un fundamental o dominante humor”.

Para Bar On (1997) se relaciona con la destreza de sentirse satisfecho o feliz con lo que se alcanza en la vida regocijándose de lo que uno realiza, asimismo es la interrelación que se tiene con otras personas, considerando la facultad para observar los componentes afirmativos de la

vida. Se encuentra encaminado pese a que en tanto que se mantenga o tenga un ánimo general mejor, óptima habilidad a fin de desenvolver un grado de inteligencia emocional (p.14)

Variable 2: Habilidades gerenciales

Definición

Guarda relación con las aptitudes personales que un individuo que direcciona una institución debe tener. Para Hellriegel citado por Puchol (2010) indica que estas aptitudes se tratan de una “agrupación de conocimientos, comportamientos y actitudes que los seres humanos necesitan a fin de conseguir en sus tareas de gerencia la eficacia”. También sostiene López citada por Aguilar y Guerrero (2014) que se relaciona con el ámbito educativo es por ello que lo define como un conjunto de potencialidades de organización y cognitivas las cuales son desarrolladas a fin de que los servicios de educación sean de buena calidad, así los procedimientos de aprendizajes y enseñanza pueda mejorar para efectuar proyectos en beneficio de la educación” (pág. 24).

De acuerdo con Acosta (2005) “todas las organizaciones cuentan con una estructura la cual tiene como base en las jerarquías y niveles donde cada sección le hace necesario de habilidades técnicas y humanas, y cada funcionario debe dar cumplimiento a sus responsabilidades interpretativas y organizativas, tareas informativas y decisivas.

En su libro de Covey denominado "Los siete hábitos de la gente altamente efectiva” (citado por Alcón, 2014) menciona un conjunto de tendientes consejos para mejorar personalmente los mismo que ayudaran para alcanzar una efectividad alta, posibilita una autentica reflexión acerca de algún habito de eficacia, allí tenemos al habito que coopera para conseguir resultados públicos y personales, en esta investigación se dará a conocer como habilidades esos hábitos.

Conforme lo que sostiene Pereda (2016) toda habilidad gerencial de un directivo debe ser optimas ya que ello incide bastante en la empresa. Un

buen directivo da cumplimiento a sus responsabilidades de mentor, el cual posee una tarea primordial en el desenvolvimiento de la institución. Su tutoría servirá a fin de desarrollar a sus trabajadores, auto desarrollarse y seguir nutriéndose. Además, es una táctica que se utiliza con la finalidad de ir desarrollando destrezas técnicas, de gestión y a fin de ganar la confianza del personal, disminuye la ansiedad y los miedos del colaborador, también la cultura tiene un mejor desenvolvimiento ello asegura la contribución y apoyo. La finalidad primordial de la mentoría es acometer beneficios tanto para los trabajadores como para la gerencia así logran desarrollarse profesionalmente y por ende conseguir las metas empresariales.

Una habilidad gerencial consiste en la aptitud de liderar trabajadores y tomar algunas decisiones comerciales. A continuación se dan a conocer tres aptitudes:

- Habilidades humanas: destreza para motivar e interactuar
- Habilidades técnicas: competencia y conocimiento en el rubro del negocio.
- Habilidades conceptuales: destreza para proponer estrategias, desarrollar ideas y comprender conceptos.

Una habilidad se centra en fundamentos que los seres humanos durante su historia han venido desarrollando y que en distintas ocasiones se olvidaron. A continuación, se describen estas habilidades:

Habilidad 1. La proactividad: involucra hacerse cargo de las responsabilidades de nuestra propia vida. Tomando en práctica diferentes habilidades que posibiliten proporcionar contestación a nuestro alrededor, acerca de las situaciones del mejor modo. Estas contestaciones deben estar sujetas más que de nuestros estados anímicos de nuestras formas de tomar alguna decisión. De modo que no demos nuestras responsabilidades a otras personas para tomar alguna decisión, además no dejar que el entorno nos inflencie. Aplicando de forma permanente en nuestro desarrollo personal y crecimiento contante. Así no culpar a otras personas sobre nuestras

decisiones tomadas, más bien indicar en donde nos encontramos y que es lo que se pretende conseguir.

Habilidad 2. Iniciar con el propósito en la mente: allí se indica de manera clara nuestros propósitos, poniendo a efecto esto de modo efectivo y positivo. Se debe contar con un plan en nuestras mentes previo de su ejecución, disponiendo de una organización y planificación adecuada. Transformándose en verdadero líder de él mismo.

Habilidad 3. Efectuar primero lo primero: posterior de las 2 antes mencionadas sigue la priorización. Los individuos generalmente organizan su tiempo, sin embargo, son pocos los que tiene interés para poner en orden sus prioridades, lo cual resultaría más productivo. De debe identificar lo urgente de lo fundamental, porque lo que para algunos es urgente es lo que necesitan y muchas veces no tienen gran importancia. Allí esta lo importante que es distinguir ambos aspectos.

Para Dessler (2008) una gerencia se podría entender como una adición del organigrama de toda empresa de forma oportuna, quizá con estrategias adecuadas y donde se conteste a algunas configuraciones donde sus categorías con la finalidad de tener una comunicación mejor transmitiendo de manera óptima. Una habilidad gerencial también denominada directiva con algunos conocimientos, competencias y capacidades necesarias en la función de gerente o líder en determinada empresa, efectuando actividades y coordinación de liderazgo. A partir de ello teniendo en cuenta la jerarquía o grado del gerente o líder, tendrá gran importancia todas las clases de habilidades. Por lo tanto, esta es la facultad que toda persona tiene al usar sus competencias y habilidades gerenciales, posibilitan que, al ser usados en el desempeño de una responsabilidad, sea un trabajo, profesional o técnico, acorde a los requerimientos del mercado de las labores.

Según Reyes (2012) acerca de una habilidad gerencial “se define como una facultad de un individuo para desarrollarse en su entorno. Es la

destreza a la capacidad y talento de un individuo con respecto de sus aptitudes y capacidad a fin de direccionar una empresa hacia los propósitos establecidos”.

Dimensiones de las habilidades gerenciales

La habilidad técnica

Involucra las habilidades a fin de usar técnicas y métodos para actividades determinadas, es un especializado conocimiento, asimismo de la utilización de instrumentos que se pueden adquirir por vivencia personal o alcanzar por medio de las vivencias de otras personas.

La habilidad humana

Consiste en la facultad del directivo a fin de llevar a cabo la empatía con todos los trabajadores, ese carácter humano que debe ser desarrollado para siempre colocarse en la otra parte. Promoviendo la sinergia, cooperación y colaboración.

La habilidad conceptual

Se define como la facultad del trabajador, a fin de apreciar a la institución como un todo incorporado, identificando a los participantes de esta, asimismo distinguir los distintos grados de vínculo entre cada uno de los miembros como algo afirmativo. Tomando en consideración las transformaciones que pueden presentarse en la compañía, que le podrían afectar en ciertas circunstancias.

Según Alcón (2014) a fin de poder efectuar de forma adecuada las responsabilidades propias de determinada gerencia, los individuos a su cargo deben desenvolver un conjunto de facultades teniendo en consideración que para conseguir la excelencia es necesario tratar de ejecutar todas las facultades mencionadas (p.20).

2.3. Marco conceptual

Inteligencia: Consiste en la capacidad de seleccionar, entre distintas opciones, esa opción es más apropiada a fin de solucionar alguna problemática. Por lo tanto, es distinta de la sabiduría, puesto que es un acopio de conocimientos y la inteligencia involucra efectuar una utilización mejor de saberes previos.

Emoción: Se refiere a un estado anímico el cual emerge por la impresión sensorial o la manifestación de la mente de recuerdos e ideas que ocasionan a una conmoción orgánica, originan alteración de expresiones y gestos en la atención y con referencia a los actos, en muchas ocasiones generan alguna conducta agresiva o ser intimidante,

Inteligencia emocional: Para Goleman (2005) “consiste en la facultad de identificar los sentimientos ajenos y propios, facultad para motivarse uno mismo, posibilita ser consciente de nuestros sentimientos propios en un determinado momento”.

Habilidad: Es la facultad de un individuo a fin de realizar determinada cosa de forma correcta y fácilmente.

Habilidades gerenciales: Consiste en los conocimientos y capacidades que el personal que ocupa en la organización puestos altos debe tener a fin de dar cumplimiento a sus responsabilidades de liderazgo y administración, tiene que tener la capacidad de administrar de forma correcta a sus trabajadores, orientándoles para llegar a las metas propuestas, realizar una gestión de tiempo correctamente, y ser capaz de negociar y analiza.

CAPITULO III : MÉTODO

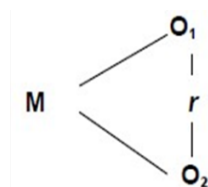
3.1. Tipo de investigación.

Es de tipo descriptivo – correlacional. Puesto que el tipo descriptivo pretende definir tanto perfiles, propiedades y características de un conjunto de individuos, en otros términos, se encarga de recoger y medir datos sobre cada variable estudiada, por otra parte, es correlacional ya que su finalidad es medir entre las variables el nivel del vínculo existente. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) estas investigaciones determinan si se encuentran relacionadas presuntamente cada variable, luego analizan y miden el vínculo que presentan. Esta correlación se sustenta en hipótesis que se someten a alguna prueba.

3.2. Diseño de investigación.

Es no experimental. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) en este diseño no se manipula ninguna variable, solo se miden, así como se hallan. Aparte es transversal y transeccional puesto que se recauda la información en un solo instante

El esquema de este diseño de investigación es:



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Inteligencia emocional

r: relación entre ambas variables.

O2: variable: Habilidades gerenciales

3.3. Población y muestra.

Población

Para Sampieri (2014) se encuentra referida a una “agrupación de casos o elementos que coinciden con cualidades precisas” (p. 174).

Acorde a lo mencionado para este estudio se toma en cuenta a todos los trabajadores que laboran en el Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto.

Muestra

Es censal puesto que toda unidad de estudio es considerada muestra. Se define censal por ser de manera simultánea muestra, población y universo.

Nuestra muestra será 25 trabajadores que laboran en el Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Las encuestas son técnicas de estudio social a fin de recolectar, explorar e indagar datos, lo cual se ejecuta por medio del diseño de interrogantes de modo indirecto o directo a los individuos que se encuentran en sometidos a evaluación.

A fin de lograr los deseados resultados se optó a la encuesta como técnica de estudio, la que contribuye para averiguar cuál sería la existente relación de las variables a estudiar.

Instrumento

Los cuestionarios son instrumentos conformados por una agrupación de interrogantes a fin de recaudar información necesaria de la unidad de exploración, con el propósito de lograr metas planteadas en el estudio.

Por lo mencionado, se usó este instrumento tomando en cuenta la escala Likert.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Posterior al recojo de información por medio de las técnicas e instrumentos planteados, se usa el SPSS como estadístico a fin de procesar la información recaudada logrando obtener resultados los que se presentan a través de tablas y gráficos así poder analizar y visualizar cada resultado tanto de las dos variables y sus respectivas dimensiones. Por otra parte, este programa también sería empleado para la obtención de la correlación de Rho de Spearman ya que mediante esta se probará la hipótesis propuesta.

CAPITULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable.

Tabla 1

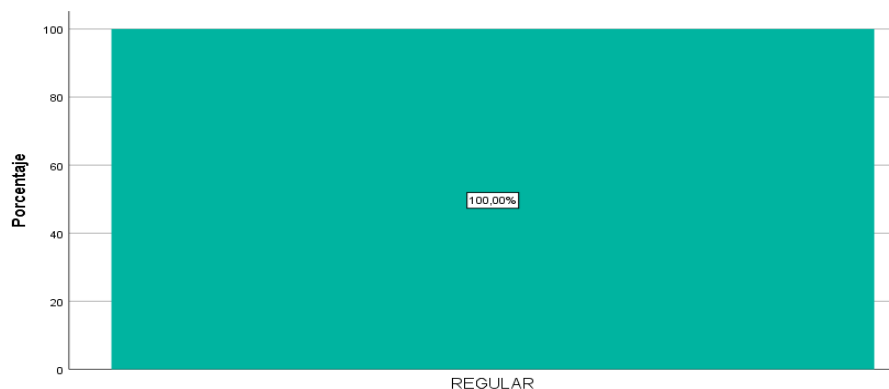
Niveles de la variable Inteligencia emocional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	25	100,0

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 1

Niveles de la variable Inteligencia emocional.



Nota: La figura muestra los niveles de la variable inteligencia emocional.

Interpretación

Se muestra que la variable inteligencia emocional mantiene un nivel regular con un 100%, lo cual se logra apreciar en la tabla 01. Dándose a entender que la entidad necesita seguir trabajando en este aspecto, puesto que por medio de ello se puede optimizar el desempeño de los trabajadores, asimismo el clima organizacional y la comunicación.

Tabla 2

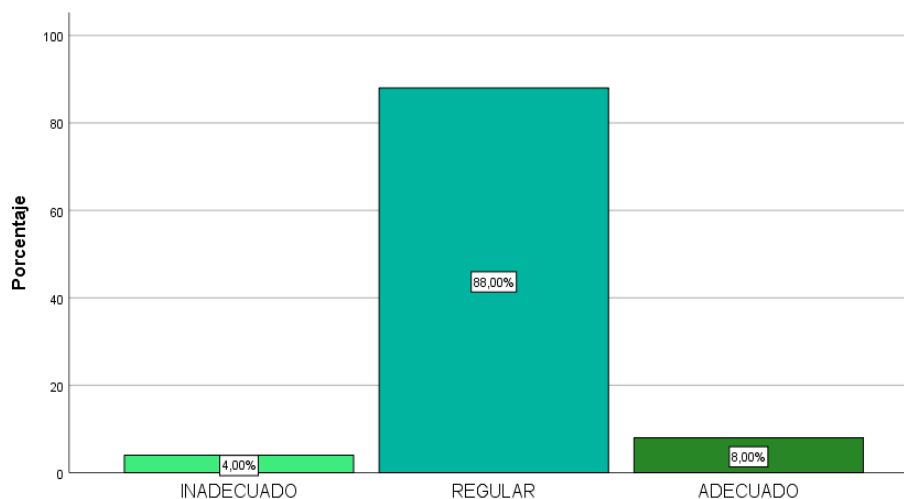
Niveles de la dimensión inteligencia intrapersonal.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	1	04%
REGULAR	22	88%
ADECUADO	2	08%
Total	25	100,0

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 2

Niveles de la dimensión inteligencia intrapersonal.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimensión inteligencia intrapersonal.

Interpretación:

Se muestra que la dimensión inteligencia intrapersonal mantiene un nivel regular con un 88%, lo cual se logra apreciar en la tabla 02. Dándose a entender que la entidad necesita seguir trabajando en este aspecto, puesto que una persona con una inteligencia intrapersonal alta tiene las cualidades: voluntad, autoestima, auto comprensión, estabilidad emocional, regulación emocional y autocontrol lo cual repercute en el desempeño de la organización.

Tabla 3

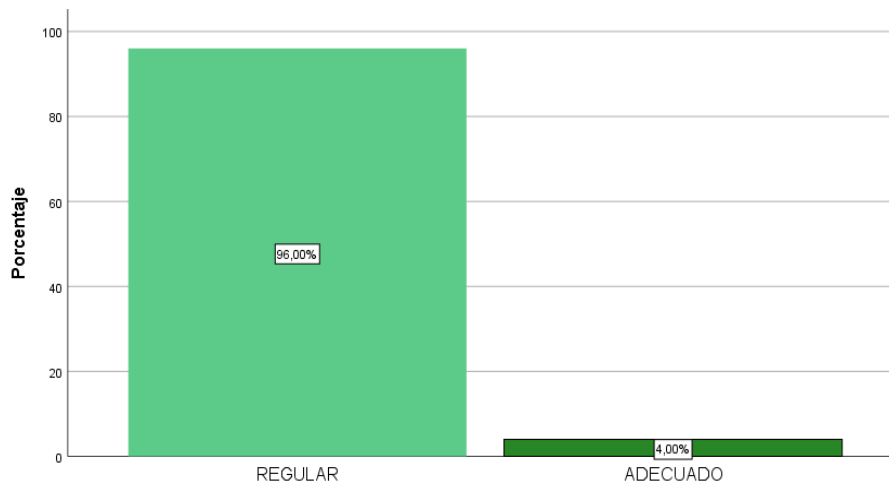
Niveles de la dimensión inteligencia interpersonal.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	0	0%
REGULAR	24	96%
ADECUADO	1	04%
Total	25	100,0

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 3

Niveles de la dimensión inteligencia interpersonal.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimensión inteligencia interpersonal.

Interpretación:

Se muestra que la dimensión inteligencia interpersonal mantiene un nivel regular con un 96%, lo cual se logra apreciar en la tabla 03. Dándose a entender que la entidad necesita seguir trabajando en este aspecto, puesto que posibilita poner en práctica la empatía ya que tenemos la capacidad de conocer e interpretar emociones con las demás personas. La empatía se entiende como la facultad a fin de entender a otras personas, conservar, mantener y empezar alguna buena relación interpersonal y que estas sean satisfactorias mutuamente.

Tabla 4

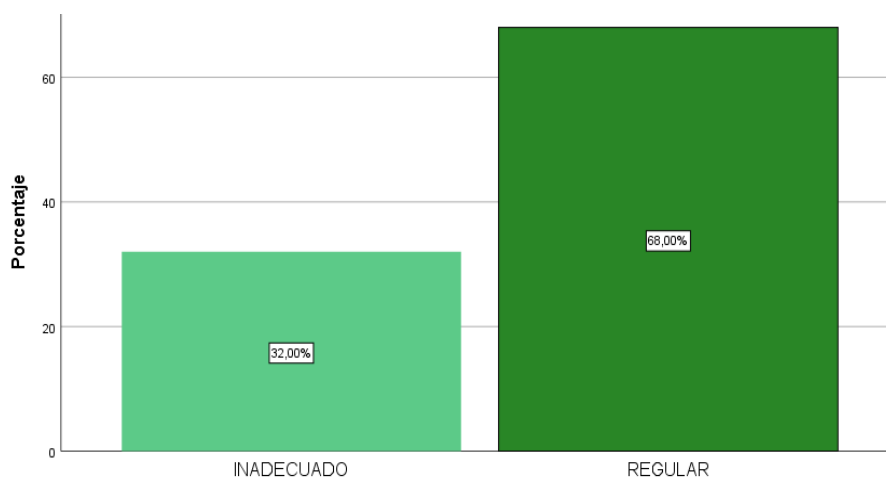
Niveles de la dimensión adaptabilidad.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	8	32%
REGULAR	17	68%
Total	25	100,0

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 4

Niveles de la dimensión adaptabilidad.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimensión adaptabilidad.

Interpretación:

Se muestra que la dimensión adaptabilidad mantiene un nivel regular con un 68%, lo cual se logra apreciar en la tabla 04. Dándose a entender que la entidad necesita seguir trabajando en este aspecto, puesto que se trata de la destreza para poder ubicarse y adaptarse y lograr distinguir las problemáticas desarrollando facultades para solucionarlas, diferenciando lo objetivo de lo subjetivo. Dando a conocer una disposición buena para adecuarse a las transformaciones.

Tabla 5

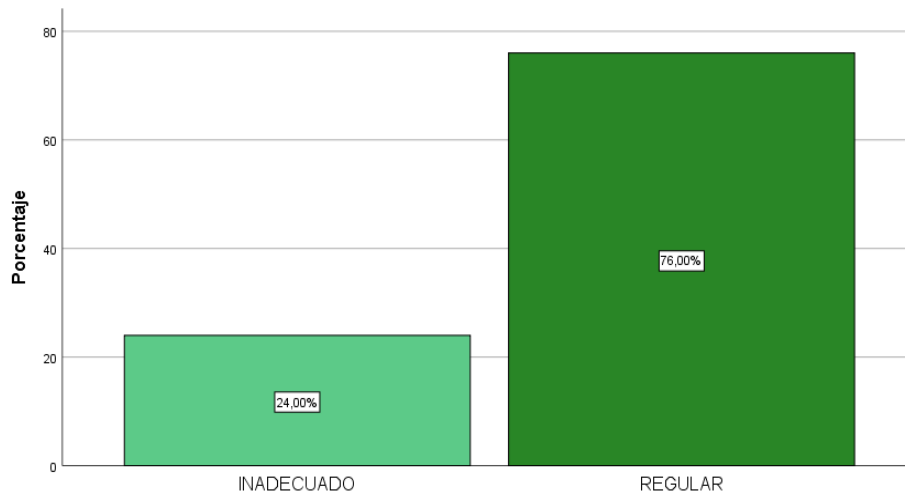
Niveles de la dimensión manejo de estrés.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	6	24%
REGULAR	19	76%
Total	25	100,0

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 5

Niveles de la dimensión manejo de estrés.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimensión manejo de estrés.

Interpretación:

Se muestra que la dimensión manejo de estrés mantiene un nivel regular con un 76%, lo cual se logra apreciar en la tabla 05. Dándose a entender que la entidad necesita seguir trabajando en este aspecto, puesto que se trata de la comprensión al estrés poder afrontar coyunturas complicadas, ser capaz de predominar de estas, pese a que sean circunstancias fuertes emocionalmente y nos puedan afectar demasiado.

Tabla 6

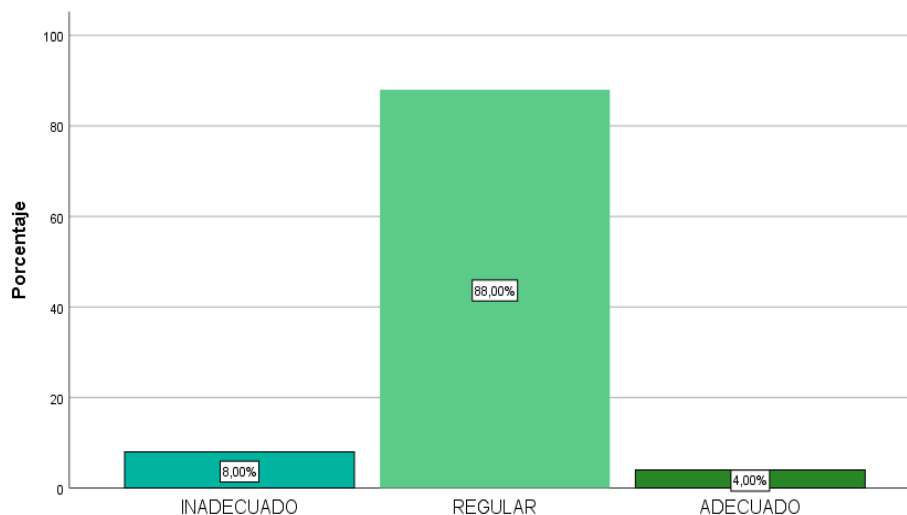
Niveles de la dimensión estado de ánimo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	2	08%
REGULAR	22	88%
ADECUADO	1	04%
Total	25	100,0

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 6

Niveles de la dimensión estado de ánimo.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimensión estado de ánimo.

Interpretación:

Se muestra que la dimensión estado de ánimo mantiene un nivel regular con un 88%, lo cual se logra apreciar en la tabla 06. Dándose a entender que la entidad necesita seguir trabajando en este aspecto, puesto que un buen estado de ánimo de los trabajadores, posibilita destacarse en sus interrelaciones profesionales. Asimismo, propicia la unión de equipos y por ende el aumento de productividad.

Tabla 7

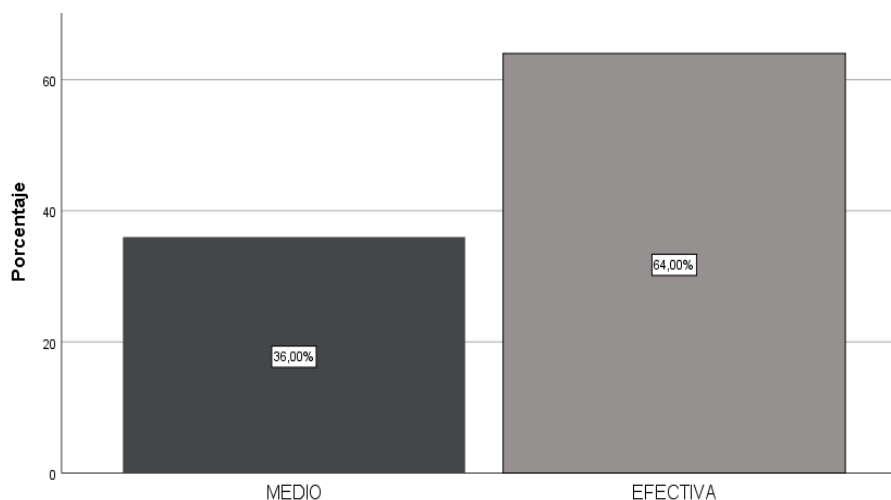
Niveles de la variable habilidades gerenciales.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	9	36%
EFFECTIVA	16	64%
Total	25	100,0

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 7

Niveles de la variable habilidades gerenciales.



Nota: La figura muestra los niveles de la variable habilidades gerenciales.

Interpretación:

Se muestra que la variable habilidades gerenciales mantiene un nivel efectivo con un 64%, lo cual se logra apreciar en la tabla 07. Dándose a entender que la entidad tiene un manejo optimo respecto a estas habilidades ya que al contar con un directivo que cuenta con habilidades gerenciales optimas incide bastante en la empresa pues da cumplimiento a sus responsabilidades de mentor, el cual posee una tarea primordial en el desenvolvimiento de la institución.

Tabla 8

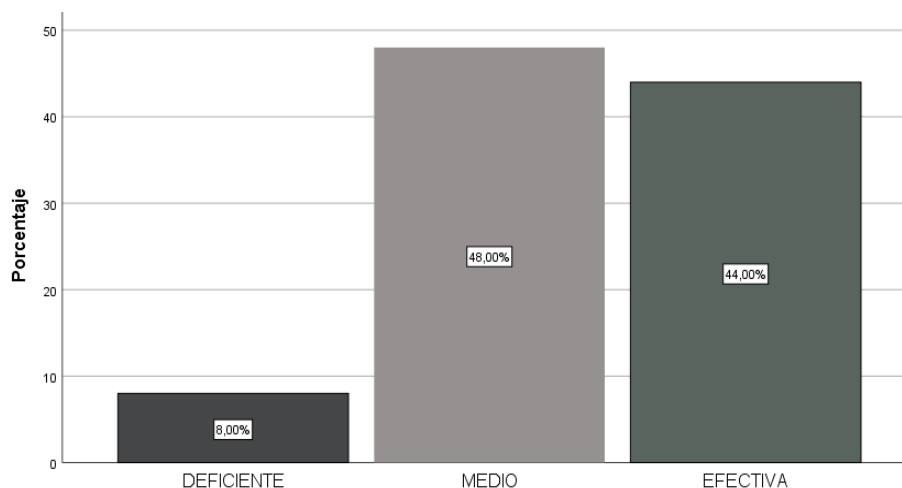
Niveles de la dimensión habilidades conceptuales.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	2	08%
MEDIO	12	48%
EFFECTIVA	11	44%
Total	25	100,0

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 8

Niveles de la dimensión habilidades conceptuales.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimensión habilidades conceptuales.

Interpretación:

Se muestra que la dimensión habilidades conceptuales mantiene un nivel medio con un 48%, lo cual se logra apreciar en la tabla 08. Dándose a entender que la entidad necesita seguir trabajando en este aspecto, esta dimensión está relacionada con la facultad del trabajador, a fin de apreciar a la institución como un todo incorporado, identificando a los participantes de esta, asimismo distinguir los distintos grados de vínculo entre cada uno de los miembros como algo afirmativo.

Tabla 9

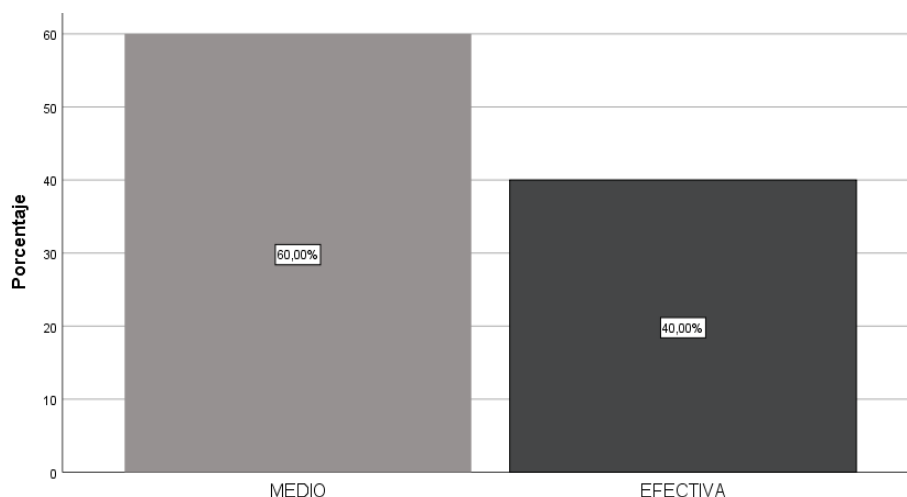
Niveles de la dimensión habilidades técnicas.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	15	60%
EFFECTIVA	10	40%
Total	25	100,0

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 9

Niveles de la dimensión habilidades técnicas.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimensión habilidades técnicas.

Interpretación:

Se muestra que la dimensión habilidades técnicas mantiene un nivel medio con un 60%, lo cual se logra apreciar en la tabla 09. Dándose a entender que la entidad necesita seguir trabajando en este aspecto, puesto que esta involucra las habilidades a fin de usar técnicas y métodos para actividades determinadas, asimismo de la utilización de instrumentos que se pueden adquirir por vivencia personal o alcanzar por medio de las vivencias de otras personas.

Tabla 10

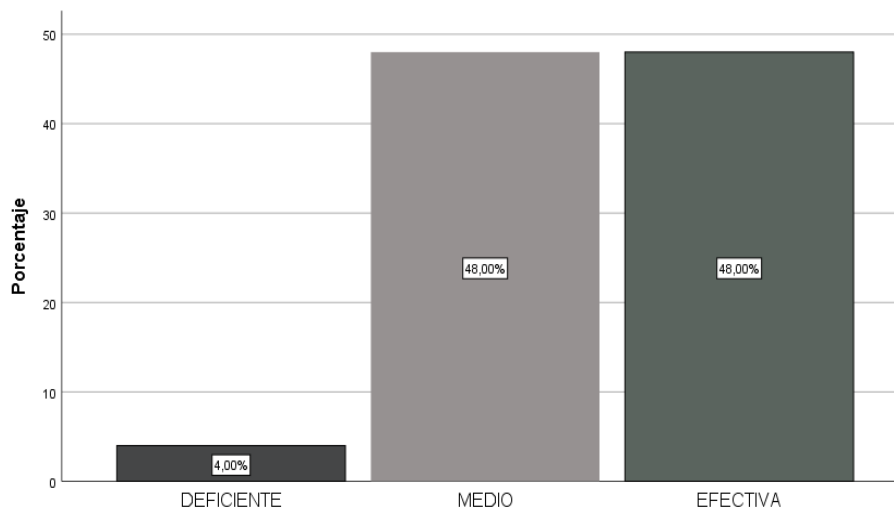
Niveles de la dimensión habilidades humanas.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	1	04%
MEDIO	12	48%
EFFECTIVA	12	48%
Total	25	100,0

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 10

Niveles de la dimensión habilidades humanas.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimensión habilidades humanas.

Interpretación:

Se muestra que la dimensión habilidades técnicas mantiene un nivel medio y efectiva con un 48% para ambos, lo cual se logra apreciar en la tabla 10. Dándose a entender que la entidad necesita seguir trabajando en este aspecto, esta se trata de la facultad del directivo a fin de llevar a cabo la empatía con todos los trabajadores, ese carácter humano que debe ser desarrollado para siempre colocarse en la otra parte.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre la inteligencia emocional y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

H₀: No existe relación entre la inteligencia emocional y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

Tabla 11

Correlación entre las variables la inteligencia emocional y las habilidades gerenciales

		INTELIGENCIA EMOCIONAL	HABILIDADES GERENCIALES
Rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	,427**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25
Rho de Spearman	HABILIDADES GERENCIALES	Coefficiente de correlación	,427**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

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

Interpretación:

Mediante la correlación Rho de Spearman cuyo resultado es $r=0,427$ se da a conocer de la existencia de una relación entre las variables estudiadas, considerando un sig (bilateral) = $0,000 < 0,05$, por el valor hallado esta relación que existe es positiva moderada.

Hipótesis específica 01:

H_i: Existe relación entre la inteligencia interpersonal y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021

H₀: No existe relación entre la inteligencia interpersonal y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión inteligencia interpersonal y la variable habilidades gerenciales.

		Inteligencia Interpersonal	HABILIDADES GERENCIALES
Rho de Spearman	Inteligencia Interpersonal	Coefficiente de correlación	,517**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25
HABILIDADES GERENCIALES		Coefficiente de correlación	,517**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

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

Interpretación:

Mediante la correlación Rho de Spearman cuyo resultado es $r=0,517$ se da a conocer de la existencia de una relación entre ambos conceptos, considerando un sig (bilateral) = $0,000 < 0,05$, por el valor hallado esta relación que existe es positiva alta.

Hipótesis específica 02:

H_i: Existe relación entre la inteligencia intrapersonal y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

H_o: No existe relación entre la inteligencia intrapersonal y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión inteligencia intrapersonal y la variable habilidades gerenciales.

		Inteligencia Intrapersonal	HABILIDADES GERENCIALES
Rho de Spearman	Inteligencia Intrapersonal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,257**
		N	,002
	HABILIDADES GERENCIALES	Coefficiente de correlación	,257**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,002

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

Interpretación:

Mediante la correlación Rho de Spearman cuyo resultado es $r=0,257$ se da a conocer de la existencia de una relación entre ambos conceptos, considerando un sig (bilateral) = $0,002 < 0,05$, por el valor hallado esta relación que existe es positiva baja.

Hipótesis específica 03:

H_i: Existe relación entre la adaptabilidad y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

H_o: No existe relación entre la adaptabilidad y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión adaptabilidad y la variable habilidades gerenciales.

		Adaptabilidad	HABILIDADES GERENCIALES
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,337**
		N	.
HABILIDADES GERENCIALES		Coefficiente de correlación	,337**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.

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

Interpretación:

Mediante la correlación Rho de Spearman cuyo resultado es $r=0,337$ se da a conocer de la existencia de una relación entre ambos conceptos, considerando un sig (bilateral) = $0,000 < 0,05$, por el valor hallado esta relación que existe es positiva baja.

Hipótesis específica 04:

H_i: Existe relación entre el manejo del estrés y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

H_o: No existe relación entre el manejo del estrés y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión manejo del estrés y la variable habilidades gerenciales.

		Manejo del estrés	HABILIDADES GERENCIALES
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Manejo del estrés	Sig. (bilateral)	,412**
		N	,000
HABILIDADES GERENCIALES		Coefficiente de correlación	25
		Sig. (bilateral)	,412**
		N	,000

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

Interpretación:

Mediante la correlación Rho de Spearman cuyo resultado es $r=0,412$ se da a conocer de la existencia de una relación entre ambos conceptos, considerando un sig (bilateral) = $0,000 < 0,05$, por el valor hallado esta relación que existe es positiva moderada.

Hipótesis específica 05:

H_i: Existe relación entre el estado de ánimo y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

H_o: No existe relación entre el estado de ánimo y las habilidades gerenciales del personal del Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, Moquegua año 2021.

Tabla 16

Correlación entre la dimensión estado de ánimo y la variable habilidades gerenciales.

		Estado de ánimo	HABILIDADES GERENCIALES
Rho de		Coeficiente de correlación	1,000
	Estado de ánimo	Sig. (bilateral)	,455**
		N	,000
Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	HABILIDADES GERENCIALES	Sig. (bilateral)	,455**
		N	,000

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

Interpretación:

Mediante la correlación Rho de Spearman cuyo resultado es $r=0,455$ se da a conocer de la existencia de una relación entre ambos conceptos, considerando un sig (bilateral) = $0,000 < 0,05$, por el valor hallado esta relación que existe es positiva moderada.

4.3. Discusión de resultados

La inteligencia emocional para Bar - On (1997) se trata de un “conjunto de destrezas no cognitivas, competencias y aptitudes que inciden en la facultad de una persona a fin de conseguir el triunfo en su manipulación de presiones y exigencias del medio”. Asimismo, de acuerdo a Vallés (2012), indica que existen cualidades de una persona que influyen para ser exitoso, menciona 5 habilidades: estado de ánimo general, el manejo de estrés, la adaptabilidad, interpersonales e intrapersonales. Menciona que se forma por una agrupación de factores sociales y personales que faciliten interrelacionarse y afrontar alguna demanda que pueda ser requerida.

Por su parte el autor Cifuentes (2017) en su tesis pretende analizar si estas variables inciden en el desempeño matemático, ya que al determinar ello se podrá poner en marcha actos preventivos de ese modo lograr la optimización de consecuencias matemáticas a futuro evadiendo en este curso la derrota escolar. Asimismo, ello cooperaría para tener mayor competitividad en pruebas a nivel internacional. Es de mucha ayuda este trabajo a fin de poder identificar como es que afecta la inteligencia emocional en distintos aspectos de los individuos inclusive a partir de la época escolar, de esa manera mientras el ser humano se va desarrollando es básico desarrollar la inteligencia emocional, entonces se afectara el desempeño de cada trabajador especialmente los que ocupan el cargo de jefes.

Además, tenemos a Condori (2017) en su estudio cuya finalidad fue establecer la existencia de un vínculo de la IE con la SL del personal de dicho centro. Estuvo basado en el no experimental transversal diseño y tipo descriptivo correlacional. Se conformó la muestra por 44 personas. Se llegó a concluir que la inteligencia emocional según el 68,2% poseen un grado medio, un 20,5% tienen un grado bajo y un 11,4% un grado alto.

Se presentan coincidencias con los autores mentados por que en los resultados de nuestra tesis hallamos que con un 100% la variable inteligencia emocional presenta un nivel regular, ello lo encontramos en la tabla 01. Dándose a entender que la entidad necesita seguir trabajando en este aspecto, puesto que por medio de ello se puede optimizar el desempeño de los trabajadores, asimismo el clima organizacional y la comunicación.

Respecto a la habilidad gerencial consisten en la aptitud de liderar trabajadores y tomar algunas decisiones comerciales. Por su parte sostiene Pereda (2016) toda habilidad gerencial de un directivo debe ser optimas ya que ello incide bastante en la empresa. Un buen directivo da cumplimiento a sus responsabilidades de mentor, el cual posee una tarea primordial en el desenvolvimiento de la institución. Su tutoría servirá a fin de desarrollar a sus trabajadores, auto desarrollarse y seguir nutriéndose. Además, es una táctica que se utiliza con la finalidad de ir desarrollando destrezas técnicas, de gestión y a fin de ganar la confianza del personal, disminuye la ansiedad y los miedos del colaborador, también la cultura tiene un mejor desenvolvimiento ello asegura la contribución y apoyo.

En este sentido hallamos a Aparicio y Medina (2015) quien presenta un estudio cuya finalidad fue delimitar que habilidad gerencial es considerada más o menos fundamentar según los especialistas en RR.HH. y determinante de las organizaciones a fin de conseguir eficientemente los desafíos y objetivos en sus empresas. Allí se consideró a 52 individuos como muestra, entre ejecutivos y gerentes de RR. HH. y gerentes generales de diferentes campos empresariales. Aplicaron la técnica metodología Q que posibilite efectuar una revisión basada en las apreciaciones y criterios de las personas encuestadas. Finalmente se concluye que el liderazgo es la facultad esencial para un óptimo desempeño del gerente, posterior de la habilidad conceptual de planificación estratégica y prospectiva, además la habilidad técnica no destaca por su relevancia; exclusivamente en las organizaciones grandes representa el conocimiento del emprendimiento como una habilidad de gran importancia.

Por otro lado, se encuentra a Mejía (2014), con su tesis donde planteó como propósito establecer la clase de liderazgo y los componentes que poseen más influencia en el crecimiento de las organizaciones. Su muestra formada por cuatro compañías que en total son 80 individuos entre colaboradores, jefes de área y directivos. Para terminar, se concluye que las variables estudiadas se relacionan directamente, por otra parte, se halla que el liderazgo *laissez faire* si incide, pero negativamente. Para todas las empresas los trabajadores son el motor, un colaborador satisfecho es más fructífero, la motivación y la comunicación también influyen, pero una medida menos en el crecimiento empresarial, al no existir una comunicación adecuada no se lograrían los objetivos trazados.

Respecto a ello en este estudio se halla que con un 64% la variable habilidades gerenciales mantienen un nivel efectivo, esto lo observamos en la tabla 07. Dándose a entender que la entidad tiene un manejo óptimo respecto a estas habilidades ya que al contar con un directivo que cuenta con habilidades gerenciales óptimas incide bastante en la empresa pues da cumplimiento a sus responsabilidades de mentor, el cual posee una tarea primordial en el desenvolvimiento de la institución.

En cuanto a la hipótesis se consiguió comprobar que realmente las variables presentan un vínculo positivo moderado corroborándose con el valor $r=0,427$ según Spearman; cuyas variables son la inteligencia emocional y las habilidades gerenciales. Estos datos se dan a conocer en la tabla 11.

En este sentido se presenta a un antecedente donde se encuentran coincidencias casi similares, se trata de Fuentes (2015) quien presentó su tesis donde tuvo como principal objeto la determinación del efecto de las habilidades y aptitudes gerenciales de los directivos en la complacencia del personal. Se concluye que entre las variables existe un vínculo. Además, se pudo apreciar que esta agencia no toma en cuenta las capacitaciones para el personal asesor, para de ese modo mejorar las condiciones de trabajo.

CAPITULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones. -

PRIMERO: Por medio de Rho de Spearman se pudo demostrar que entre las variables inteligencia emocional y las habilidades gerenciales se presenta una relación positiva moderada, cuyo resultado estadístico fue $r=0,427$.

SEGUNDO: Por medio de Rho de Spearman se pudo demostrar que entre las variables inteligencia interpersonal y las habilidades gerenciales se presenta una relación positiva alta, cuyo resultado estadístico fue $r=0,517$.

TERCERO: Por medio de Rho de Spearman se pudo demostrar que entre la inteligencia intrapersonal y las habilidades gerenciales se presenta una relación positiva baja cuyo resultado estadístico fue $r=0,257$.

CUARTO: Por medio de Rho de Spearman se pudo demostrar que entre la adaptabilidad y las habilidades gerenciales se presenta una relación positiva baja, cuyo resultado estadístico fue $r=0,337$.

QUINTO: Por medio de Rho de Spearman se pudo demostrar que entre el manejo del estrés y las habilidades gerenciales se presenta una relación positiva moderada, cuyo resultado estadístico fue $r=0,412$.

SEXTO: Por medio de Rho de Spearman se pudo demostrar que entre el estado de ánimo y las habilidades gerenciales se presenta una relación positiva moderada, cuyo resultado estadístico fue $r=0,455$.

5.2. Recomendaciones

Se le sugiere al Instituto Vial Provincial IVP Mariscal Nieto, realizar una evaluación completa y rigurosa en el proceso de selección de los directivos, allí se debe involucrar las habilidades humanas, técnicas y conceptuales las cuales se consideran habilidades blandas que son parte de la inteligencia emocional tomada en cuenta como algo esencial en las relaciones sociales y laborales.

Se recomienda programar talleres y capacitaciones vivenciales de coaching y entrenamiento, o distintas actividades de cooperación e integración para todos los integrantes de la entidad con la finalidad de fortalecerlos en los distintos aspectos de las habilidades gerenciales e inteligencia emocional así optimizar la eficacia y eficiencia.

Se recomienda al área de RR. HH. diseñar estrategias que ayuden a fortalecer, promover y descubrir en sus directivos cada una de sus habilidades tomando en cuenta las necesidades futuras y presentes de la entidad a fin de formar eficientes líderes.

Se sugiere a los directivos que tomen decisiones apropiadas al momento de innovar con tácticas de desarrollo, retención y atracción del talento humano de acuerdo a la necesidad institucional donde solo no se interesen en una compensación económica mejor sino tomar en consideración sus retos y la necesidad de crecimiento profesional y personal.

A la institución se le sugiere estratégicamente analizar de forma periódica al personal directivo a fin de realizar la medición de la eficiencia en la gestión basándose en resultados, lo cual se convierta en una ventaja para la entidad al tener directivos con habilidades apropiadas.

Se sugiere de manera operativa que la institución permita el continuo crecimiento profesional de cada uno de sus directivos y la oportunidad de continuar admitiendo retos nuevos considerando presupuestos necesarios logrando promover la generación de valor en sus integrantes ya que en una entidad el capital humano es lo más valioso.

BIBLIOGRAFÍA.

- Acosta, H.R. (2005). *Gestión de Administración de las organizaciones deportivas*. (1ra. ed.). Barcelona, España: Ed. Paidotribo.
- Aguilar Padilla, F. y. Guerrero Fernández, A.E. (2014). *Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL N 04*, 2013. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Alcón, N. (2014). *Habilidades gerenciales de funcionarios públicos de Quito, caso: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)*. Tesis de maestría. Facultad de Educación. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Aparicio, V., M; Medina, C., J. (2015). *Habilidades Gerenciales que demandan las empresas en el Perú: un análisis comparativo*. Tesis de maestría. Universidad del Pacífico. Perú.
- Bar-On, R. (1997). Emotional intelligence. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 29, 164-175.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. (12ª ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Cifuentes (2017). *La influencia de la inteligencia emocional en el rendimiento matemático de alumnos de educación secundaria. aplicación de un programa de intervención psicopedagógica de educación emocional*. Tesis doctoral. Universidad Camilo José Cela. España.
- Condori Perez, N. (2017). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca–2017*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Peruana Unión. Juliaca. Perú.
- Cooper R. y Sawaf A. (1998) *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo de las organizaciones*. Bogotá. Norma
- Del Bosque, D. (2019). *Manejo del estrés*. Artículo publicado por Parentepsis

- Dessler, G. (2008). *Administración*. México: Mc Graw Hill
- Duque, J. (2016). Emociones e inteligencia emocional: Una aproximación a su pertinencia y surgimiento en las organizaciones. *Revista Libre Empresa.*, 9 (2) (2016), pp. 147-169.
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2016). Ability emotional intelligence, depression, and well-being. *Emotion Reviewestra*, 8(4), 311-315.
- Fernández, P. (2009). *La inteligencia emocional y el estudio de la felicidad*. Artículo publicado por la Facultad de Psicología. Málaga.
- Frías, A. y Véliz, F. (2012). La adaptabilidad a los cambios imprevistos del entorno y la creación de capacidades para el autocontrol en la empresa. Artículo de *Ciencia y Técnica Administrativa*.
- Fuentes, S., Talavera, J., & Pizarro, G. (2015) Estudio de la satisfacción del empleado enfocado en las competencias y Habilidades Gerenciales de los funcionarios de la empresa el pacífico vida compañía de seguros y reaseguros S.A. De la Agencia Descentralizada sur Tacna - Moquegua. Tesis de maestría. Neumann Business school. Tacna. Perú.
- García, G. (2018) *Inteligencia intrapersonal e interpersonal: definiciones y ejemplos*. Publicaciones de Business School
- Goleman, D. (2005). *La inteligencia emocional*. 1ra Edición
- Goleman, D. (2018). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial: Kairos S.A.
- Hernández, S., R.; Fernández, C.; y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Ediciones Díaz de Santos.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence. *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, 3, 31.
- Mejía, V., P. I. (2014). *Análisis del liderazgo como habilidad gerencial y su efecto en el crecimiento de las empresas textiles en la ciudad de Quito, desde el 2008 hasta el 2012*”. Tesis de Maestría. Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador.

- Pereda Pérez, F. (2016). Análisis de las habilidades directivas. Córdova
- Puchol, L. (2010). Libro de las Habilidades Directivas. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Reyes, O. (2012). Concepto de habilidades gerenciales. Disponible es: <http://es.slideshare.net/oscarreyesnova/concepto-de-habilidades-gerenciales>.
- Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México: McGraw-Hill
- Thayer, Robert E. (2011). Calm Energy. New York, NY: Oxford University Press.
- Vallés, A. (2012). Inteligencia emocional: ¿Personalidad o inteligencia? El modelo de procesamiento emocional de la información. Revista Peruana de Psicología, 7(12).
- Vera (2016). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.