



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Liderazgo pedagógico y habilidades socioemocionales en  
docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial-  
Cañete, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Iturrizaga Casas, Alcides (orcid.org/ 0000-0002-6514-721X)

**ASESOR:**

Dr. Diaz Manrique, Jimmy (orcid.org/0000-0002-5240-1522)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **AGRADECIMIENTO:**

Al Divino Todopoderoso por darme los dones del Espíritu Santo y a mis profesores y asesores de la UCV por su paciencia y sapiencia.

### **DEDICATORIA:**

A los tres amores de mi vida por ser soporte en todo aspecto: Mi madre Angélica (+), mi esposa Sonia y a mi hija Alyson. A mi padre y hermanos: Doris, Gladys, Nancy, Luis, Mariela y León por sus consejos y ver en ellos mi profesionalismo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Agradecimiento .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización .....	20
3.3. Población, muestra y muestreo .....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos .....	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN .....	35
VI. CONCLUSIONES .....	41
VII. RECOMENDACIONES .....	42
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	

## Índice de tablas

<i>Tabla 1 Población de estudio .....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 2 Ficha técnica del instrumento liderazgo pedagógico .....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 3 Ficha técnica del instrumento habilidades socioemocionales .....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 4 Distribución de frecuencias de la variable liderazgo pedagógico en docentes de las Instituciones Educativas Publicas de Imperial- Cañete. ...</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 5 Distribución de frecuencias de las dimensiones liderazgo pedagógico en docentes de las Instituciones Educativas Publicas de Imperial-Cañete. ...</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 6 Distribución de frecuencias de la variable habilidades socioemocionales en docentes de las Instituciones Educativas Publicas de Imperial- Cañete. ...</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 7 Distribución de frecuencias de las dimensiones habilidades socioemocionales en docentes de las Instituciones Educativas Publicas de Imperial- Cañete. ....</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 8 Prueba de normalidad de liderazgo pedagógico y habilidades socioemocionales. ....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 9 Correlaciones entre el liderazgo pedagógico y habilidades socio emocionales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial-Cañete, 2022 .....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 10 Correlaciones entre el liderazgo pedagógico y la motivación y autorregulación en docentes de las IEP de Imperial- Cañete, 2022 .....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 11 Correlaciones entre el liderazgo pedagógico y la motivación y autorregulación en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022. ....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 12 Correlaciones entre el liderazgo pedagógico y habilidades intrapersonales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022 .....</i>	<i>34</i>

## Índice de figuras

<i>Figura 1 Niveles del liderazgo .....</i>	<i>26</i>
<i>Figura 2 Niveles dimensiones de la variable liderazgo pedagógico .....</i>	<i>27</i>
<i>Figura 3 Niveles de las habilidades socioemocionales .....</i>	<i>28</i>
<i>Figura 4 Niveles de las dimensiones habilidades socioemocionales .....</i>	<i>39</i>

## Resumen

La complejidad para entender las relaciones sociales y formas de liderazgo en las instituciones educativas, han hecho que las habilidades de interacción socioemocional tomen un lugar necesario en los actuales escenarios socioeducativos. Desde esta línea la presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y habilidades socioemocionales en docentes de las IEP de Imperial - Cañete. Metodológicamente el estudio basa una perspectiva cuantitativa con una estrategia no experimental asociativa, tipo básica y método hipotético deductivo. Se trabajó las variables desde las evidencias empíricas en la población de estudio. Al respecto esta última estuvo conformada por 100 docentes de las instituciones educativas mencionadas. Los instrumentos de investigación estuvieron conformados por cuestionarios válidos y confiables tanto por el juicio de expertos y el análisis de fiabilidad de los ítems siendo de 0,84 para las habilidades socioemocionales y 0,91 para liderazgo pedagógico respectivamente según el coeficiente de Alfa de Cronbach. Los resultados reportados después del tratamiento estadístico indican que existe correlación positiva considerable entre las variables liderazgo pedagógico y habilidades socioemocionales en docentes de las IEP de Imperial- Cañete, siendo de 0,91 de magnitud muy alta según el coeficiente Rho de Spearman con un p valor ( $p = .000 < 0.05$ ).

**Palabras clave:** Liderazgo pedagógico, habilidades, socioemocional, docentes

## **Abstract**

The complexity of understanding social relationships and forms of leadership in educational institutions have made socio-emotional interaction skills take a necessary place in current socio-educational scenarios. From this line, the present investigation aimed to determine the relationship between pedagogical leadership and socio-emotional skills in teachers of the IEP of Imperial - Cañete. Methodologically, the study bases a quantitative perspective with a non-experimental associative strategy, basic type and hypothetical-deductive method. The variables were worked from the empirical evidence in the study population. In this regard, the latter was made up of 100 teachers from the educational institutions. The research instruments were made up of valid and reliable questionnaires, both by expert judgment and the reliability analysis of the items, being 0.84 for socioemotional skills and 0.91 for pedagogical leadership, respectively, according to the Cronbach Alpha coefficient. The results reported after the statistical treatment indicate that there is a considerable positive correlation between the variables pedagogical leadership and socio-emotional skills in teachers of the Imperial-Cañete IEP, being 0.91 of very high magnitude according to Spearman's Rho coefficient with a p value ( $p = .000 < 0.05$ ).

**Keywords:** Pedagogical leadership, skills, socio-emotional, teachers



## I. INTRODUCCIÓN

Los cambios vertiginosos en los procesos de enseñanza aprendizaje han puesto la mirada en la forma de convivencia, el liderazgo educativo y las relaciones interpersonales en todos los agentes educativos y en especial en el docente como parte fundamental de una formación integral en sus estudiantes y la forma de enseñanza por medio de un liderazgo pedagógico.

En esta tarea imperiosa un aspecto de la personalidad y la actitud docente es como maneja sus habilidades socioemocionales frente a las diversas situaciones desde la forma de enseñanza, el trato, la comunicación hasta como se relaciona con los diversos actores de una institución educativa.

A nivel internacional se sabe que los cambios de la sociedad han hecho que la escuela se vuelva insegura, violenta y hasta cargada de conductas agresiva, hostiles y de un clima desfavorable para el aprendizaje, en ese sentido la importancia de un modelo de habilidades socioemocionales ejercida desde el docente es pieza principal para establecer modelos de gestión de emociones, resolución de conflictos y una cultura de paz. Al respecto Gutiérrez (2019) mencionó que las habilidades socioemocionales en el docente permiten una gestión de los ambientes escolares, así como de su propio desempeño y las actividades de aprendizaje. Al mismo tiempo que la ausencia de ello no contribuye a la calidad de aprendizajes.

Estas necesidades de habilidades de interacción social posiblemente también se reflejen en su liderazgo pedagógico que contempla sus actividades de planificación, enseñanza, modelo actitudinal, convivencia y la mejora de aprendizajes. Por ello ejercer un liderazgo pedagógico también es mostrar actitudes de una sana convivencia en armonía donde la calidad de enseñanza y aprendizaje sea parte de su desempeño. Al respecto UNESCO (2020) en un estudio llevado a cabo en 47 instituciones evidenció que un 15 % de sus directivos tuvieron la necesidad promover e incentivar un liderazgo pedagógico en los docentes como una necesidad para promover la igualdad y la calidad de los aprendizajes. Del mismo modo Yapes, et al. (2020) en su reporte sostuvo que un 37 % de directores en tiempos de confinamiento y educación virtual llevan a cabo implementaciones y programas para fortalecer el liderazgo pedagógico

en docentes, así como la mejora de las habilidades emocionales para un mayor soporte en sus estudiantes. De la misma forma el 36 % de los directivos consideraron que el docente como líder complementa a una organización con un servicio de calidad desde sus objetivos institucionales.

En el contexto nacional la creciente necesidad de contar con docentes líderes pedagógicos que conlleven un clima favorable para el aprendizaje es vital, en esta perspectiva en el diario oficial el PERUANO (2021) publicó una ley sobre la creación del cargo de acompañantes pedagógicos a la labor docente impuesta por el Ministerio de educación, donde desde una necesidad por los cambios y la complejidad de los últimos acontecimientos en materia de salud, educación y conectividad han hecho que la educación este en permanente tema de agenda donde los docentes son los pilares para de un liderazgo y un modelo de las habilidades socioemocionales reflejados en la formación integral. Asimismo, Minedu (2012) enfatizó que cambios en la labor docente desde sus prácticas, métodos y actitudes frente a los cambios de la sociedad ejerciendo un liderazgo para construir conocimientos y competencias para formar buenos ciudadanos.

A nivel local se cuenta que las instituciones educativas de la zona Imperial – Cañete en los últimos años han presentado dificultades en el desempeño y liderazgo docente frente a los cambios vertiginosos de la pandemia y confinamiento social. Algo que se refleja en la deserción escolar, la pérdida de autoridad, la gestión de la enseñanza desde su propia formación en vez de recibir recetas del Minedu.

Por otro lado, la existencia de un déficit de mantener un clima favorable para el aprendizaje virtual y el trabajo colegiado entre docentes, así como debilidades en el manejo y gestión de emociones tanto interpersonal e intrapersonal hace que no exista un liderazgo pedagógico para estos nuevos escenarios, lo cual refleja actitudes poco tolerantes, comunicación fría y virtualizada desde las aulas, donde el desempeño docente se convierte en una educación depositaria de conocimientos sin una mirada visionaria como líder pedagógico.

Lo antes expuesto conlleva a la formulación de las siguientes preguntas de investigación tanto a nivel general y las que se deriven de ella. La primera se

orienta a: ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y habilidades socio emocionales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022?, asimismo de manera específica fueron: ¿Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión motivación y autorregulación en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial - Cañete,2022?, ¿De qué manera se relaciona el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete,2022? y ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades intrapersonales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022?.

Por otra parte, el presente estudio se justifica desde la relevancia coyuntural por estar inmerso parcialmente una crisis de aislamiento y distanciamiento social por la pandemia, donde el liderazgo pedagógico se ha reducido a la gestión de aplicativos digitales y estar frente a un ordenador, asimismo las habilidades socioemocionales no han tenido el acercamiento natural en las relaciones interpersonales tanto en docentes como en estudiantes.

Todo este proceso de limitado liderazgo se refleja en los aprendizajes sin logros esperados, teniendo una clara percepción que las conexiones sinápticas y la forma como aprende el cerebro marcan el desarrollo integral desde las emociones hasta los procesos cognitivos.

Desde una justificación teórica se entiende que el estudio brindará evidencia empírica para consolidar y contrastar los modelos teóricos que hace referencia esta relación entre el liderazgo pedagógico y las habilidades socioemocionales, en ese sentido el cuerpo teórico y sus postulados se enriquecerán y ampliarán su base teórica para avanzar en el conocimiento y su multifactorialidad de variables asociadas.

Por otra parte, desde una justificación práctica se enfoca que los beneficiarios serán los docentes en primera instancia y de manera indirecta los estudiantes de dichas instituciones por hallar en ellos relaciones de variables que en un futuro sean de intervención práctica para dar solución a estos problemas.

Desde una justificación metodológica se buscará dar importancia a instrumentos válidos y confiables construidos desde el marco teórico que se

podrían aplicar a diversos contextos y espacios del desempeño docente sobre la medición de las variables. Esto posibilita en ampliar los estudios a otros niveles y enfoques desde su misma realidad compleja.

En relación con los objetivos de estudio se establecieron a nivel general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y habilidades socioemocionales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022. Asimismo, de manera específica fueron: a) Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión motivación y autorregulación en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial - Cañete, 2022, b) Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022 y c) Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades intrapersonales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022.

La formulación de las hipótesis comprendió dar respuesta tentativa al problema de la siguiente manera, a nivel general: Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y habilidades socioemocionales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022. Asimismo, las hipótesis específicas: a) Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión motivación y autorregulación en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial - Cañete, 2022. b) Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022 y finalmente c) Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades intrapersonales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Esta sección comprende en principio los antecedentes como estudios que se han llevado a cabo en relación con el problema de investigación planteado, lo cual precisa una vertiente de lo que se viene investigando sobre la relación de dichas variables, en segundo lugar, las teorías que sustentan el problema. Al respecto se menciona estos antecedentes en sus diferentes contextos.

En cuanto a los estudios previos en el ámbito internacional podemos mencionar a Grosland, et al. (2021), donde el objetivo fue determinar los aspectos emocionales que conforman las facetas del liderazgo educativo. Los líderes participan en debates sobre política general, afectando su conducta en las escuelas donde trabajan. La metodología empleada se consideró diseño no experimental correlacional donde se trabajó con una muestra aleatoria de docentes de la institución educativa. Por lo tanto, el liderazgo educativo debe abordar no sólo la empatía de su práctica, sino también las emociones que surgen como resultado de las interacciones. Los educadores defienden las causas políticas en primer lugar: lo hacen por la forma en que "se sienten" sobre la segregación racial o por el "enfado" por la brutalidad policial. Las conclusiones apuntan a que los líderes educativos al dedicarse a las políticas, interrumpen las prácticas innovadoras desde una concepción formativa y al mismo tiempo reducen sus niveles de habilidades emocionales.

Cherkowski, et al. (2021), El objetivo fue establecer la relación entre el liderazgo en la educación superior y las competencias emocionales. Un enfoque de liderazgo en la educación donde se describe en este artículo la importancia de la totalidad y el bienestar, refiriendo a la emoción como inherente a la práctica del liderazgo, con todas las acciones organizativas vinculadas e influidas por la emoción. Desde una metodología correlacional no experimental los procesos de investigación se dieron en una muestra de 45 docentes recogiendo información con instrumentos válidos. Los resultados de la investigación sobre el bienestar emocional en las escuelas y la erudición organizativa positiva explican las virtudes y las capacidades humanas positivas como esenciales y vitales para el florecimiento de los docentes y grupos en las organizaciones en general. Se consideran el potencial de reorientar el liderazgo proponiendo que esta reflexión

genética puede servir para contrarrestar las posiciones prevalentes de competencia y mentalidad de escasez que parecen imperar en la academia.

Heikka, et. al (2020) en su investigación tuvieron como objetivo explicar la importancia de la revisión de los planes de liderazgo pedagógico en relación con el bienestar del docente, al mismo tiempo que por medio de este se llegue a conocer las políticas y percepciones de los directivos sobre dicha variable. Alude que los planes de desarrollo deben ser un proceso planificado y propositivo para una enseñanza de calidad, pero también para favorecer el desempeño docente y su bienestar personal. Desde una metodología cuantitativa y diseño no experimental se llegó a trabajar con una muestra de 34 sujetos entre docentes y directivos. Los resultados dan cuenta que el enfoque centrado en los planes de liderazgo pedagógico son de suma importancia ya que en ello se refleja las políticas, visión y misión institucional, así como la relación de un liderazgo pedagógico con la capacidad de enseñanza docente y su bienestar personal, algo que apunta a su desarrollo personal. Por último, los directivos también deben enseñar a los docentes a evidenciar sus prácticas pedagógicas en estos planes que significa gestionar la enseñanza y nuestro mundo interno.

Toraby et al. (2018) desde una investigación cuantitativa tuvieron como objetivo estimar el grado de asociación entre la gestión emocional de los docentes y las percepciones de los estudiantes frente al éxito de su desempeño como parte de un liderazgo pedagógico. La muestra estuvo compuesta por 80 estudiantes de nivel superior los mismos que a través de entrevistas semiestructuradas y cuestionarios validados se recogió la información sobre dichas variables. El método definido como no experimental nivel correlacional causal dieron cuenta que existe un nivel de correlación significativa entre las habilidades emocionales de los docentes y la percepción sobre el éxito del desempeño y liderazgo docente.

Wang (2021) en su estudio tuvo como objetivo determinar la incidencia de las emociones en la toma de decisiones de líderes educativos. Las emociones tienen un efecto omnipresente, predecible, a veces perjudicial pero otras veces instrumental en la toma de decisiones. Sin embargo, la influencia de las emociones en la toma de decisiones de los líderes educativos ha sido poco explorada. Para optimizar la toma de decisiones de los líderes educativos, este

artículo se basa en el enfoque predominante de toma de decisiones basado en datos y propone un marco organizativo de las emociones de los líderes educativos en la toma de decisiones basándose en evidencia empírica convergente de múltiples disciplinas (por ejemplo, ciencia administrativa, psicología, economía del comportamiento, neurociencia cognitiva y neuroeconomía) interceptando las emociones, la toma de decisiones y el comportamiento organizacional. Los resultados dan cuenta que el marco propuesto exige no solo una investigación académica intensificada sobre las emociones y la toma de decisiones de los líderes educativos, sino también una capacitación adecuada sobre las emociones en los programas de preparación para el liderazgo escolar y el desarrollo profesional.

Yildizbas (2017) en su estudio tuvo por objetivo establecer la relación entre la inteligencia emocional, el liderazgo docente y el logro académico donde se evidenció una metodología cuantitativa de diseño no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 80 docentes de la institución educativa. Los instrumentos de recogida de datos se constituyeron dos cuestionarios para las variables inteligencia emocional y liderazgo docente los mismos que por medio de una prueba piloto se les halló la prueba de validez y confiabilidad. Los resultados muestran que existe una correlación significativa moderada entre inteligencia emocional, liderazgo docente y logro académico teniendo en cuenta que los docentes que mayor liderazgo pedagógico prestan son los mismos que poseen mayor inteligencia emocional y un buen desempeño para el logro de aprendizajes.

Holanda (2021) en su estudio tuvo por objetivo explicar la incidencia de los componentes de la inteligencia emocional en las prácticas de liderazgo escolar docente, la misma que desde una metodología cuantitativa de método hipotético deductivo consagró someter a contrastación empírica dicha relación. La muestra estuvo conformada por 89 docentes de una institución educativa, la misma que fueron seleccionados de manera aleatoria. Respecto a los instrumentos de investigación fueron validados desde una prueba piloto y su aplicación permitió recoger los datos y al mismo tiempo analizarlo llegando a la conclusión que la práctica de liderazgo docente desde una perspectiva de la emocionalidad puede traer grandes beneficios ya que estas prácticas de líder necesitan de la

regulación de las emociones así como de relaciones blandas que optimicen el clima social laboral.

A nivel nacional podemos mencionar a Acharay (2018), donde el objetivo fue evaluar el liderazgo pedagógico del director, así como las competencias sociales del personal docente. Se utilizó el diseño descriptivo correlacional para investigar. Los resultados fueron publicados en la revista *Educational Leadership*. Con un alto nivel de correlación positiva de 0,879 entre las dos variables, el liderazgo pedagógico se asocia con las competencias sociales de los directores y profesores de las instituciones educativas, según los resultados. Dado el coeficiente de variabilidad ( $r^2=0.773$ ), podemos concluir que el liderazgo pedagógico que existe en la dirección es responsable de determinar las competencias sociales de los profesores en el 77% de los casos.

Challco (2019) en su investigación enmarco el propósito de establecer una relación entre el liderazgo pedagógico y la convivencia escolar en una Institución educativa. La metodología propuesta desde un diseño no experimental transversal tipo básica fue el camino para trabajar empíricamente con una muestra conformada por docentes y directivos como censo. Desde la teoría propuesta se sabe que el liderazgo pedagógico debe favorecer un clima de armonía y bienestar emocional tanto en el aula como en su propia actuación desde lo intrapersonal. En ese sentido el estudio cobra importancia al ser sometido a contrastación empírica los datos recogidos con instrumentos válidos y confiables. Los resultados reportaron que existe una relación significativa entre el liderazgo y los ambientes socioemocionales desde una mirada de convivencia interaccional.

Javier (2020) alude a un estudio que tuvo por objetivo relacionar las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico desde la mirada de los docentes en ambientes inclusivos de una institución educativa. La propuesta metodológica basa el argumento en un diseño no experimental de corte transversal, donde se trabajó con una muestra de 87 docentes y directivos los mismos que fueron elegidos por muestreo intencional. Los instrumentos válidos y confiables permitieron recoger evidencia sobre resultado de tendencia negativa donde las altas habilidades sociales no se relacionan con el liderazgo pedagógico,



mostrando en este último algunas falencias de un liderazgo que propicie desarrollo de los aprendizajes y el propio desarrollo profesional del docente.

Arana (2018) en su estudio tuvo como objetivo mejorar las prácticas de habilidades socioemocionales desde la intervención de los actores educativos como docentes, familia y directivos. El método en cuestión fue básica correlacional mixta con un diseño no experimental. La muestra fue heterogénea entre padres, docentes y directivos así como estudiantes de los últimos años seleccionados mediante técnicas no probabilísticas. Los resultados reportaron que el poco apoyo de los agentes educativos y un trabajo colegiado deficiente están asociados a un bajo nivel de habilidades socioemocionales, los mismos que se reflejan en los docentes quienes poseen baja capacidad de liderazgo y al mismo tiempo un déficit de gestión de las emociones tanto a nivel intrapersonal y en la misma convivencia de su desempeño docente.

Huiza (2021) en su estudio sobre la influencia de las habilidades blandas y líder pedagógico en una cultura organizacional de una institución educativa básica regular. La metodología se dio desde el enfoque cuantitativo nivel correlacional explicativo dando a conocer la variable independiente y dependiente y su relación causal explicativa. La muestra de estudio estuvo conformada por 142 docentes elegidos de manera aleatoria simple. Todo esto fue sometido a una evaluación de rigor sobre las puntuaciones de las variables mediante cuestionarios cerrados con escala tipo Likert. Los resultados dan cuenta que  $R^2$  de Nagelkerke tuvo un índice de 0.727 lo cual se traduce que tanto como las habilidades blandas y el liderazgo pueden influir en un 72% en la cultura de una organización.

Las bases teóricas comprenden otro de los aspectos, describen los conceptos y explicaciones de las variables objeto de investigación. La creciente demanda de educación de calidad, en las escuelas públicas, surge la propuesta de liderazgo pedagógico. Se verifica porque el docente influye en la colectividad educativa, permitiendo a corto plazo un esfuerzo colaborativo entre los directivos y los mediadores, con el fin de lograr aprendizaje (Centro de estudios Políticas y Prácticas en Educación CEPRE, 2009).

De lo anterior, se concluye que el liderazgo es una peculiaridad que poseen los profesores y administradores de las instituciones educativas, que los mediadores educativos comparten la imagen institucional, y que la comunidad educativa participa en el liderazgo pedagógico, con la finalidad de cumplir los objetivos (MINEDU, 2014), y que la característica debe ser discernible en las actividades del profesor, la administración, para garantizar el establecimiento de la institución que deseamos. El centro educativo demanda la gestión y enseñanza, así como un liderazgo pedagógico, para garantizar un mejor aprendizaje, que será evidente en los resultados de cualquier escuela (Bolivia, 2010)

Un líder influye, inspira y moviliza a los actores educativos a lograr los fines educativos y el cumplimiento de los intereses sociales. La institución educativa se dirige como una organización simbiótica, con una constante interacción de los procesos, sujetos y elementos curriculares incluyendo al personal directivo y administrativo. Indicando sus acciones, normas, reglas y principios, diseñados para crear entornos y condiciones conducentes a un aprendizaje de alta calidad, creando un sentido de comunidad entre ellos al interactuar unos con otros.

Bolivia (2010) describe el liderazgo pedagógico, cuya función corresponde a la gestión, centrado en la optimización de la educación. La institución refleja la forma en que se ejerce la dirección, especialmente en términos de su misión esencial: las formas en que los profesores planifican y ejecutan la enseñanza logrando el aprendizaje de toda la vida.

Los resultados de aprendizaje optimizan el resultado del liderazgo en la escuela. El liderazgo se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes (Bolivia, 2010), así como su impacto en los profesores y en el propio establecimiento como organización. Las contribuciones de (Medina &Gómez, 2014) reconoce al liderazgo, como proactivo que contribuye en los aprendizajes. Se centralizan en la forma emergente que surgió del estudio del liderazgo distribuido, señalando su colaboración con los profesores (Silins & Mulford, 2004).

En relación con las teorías que sustentan se puede mencionar, el modelo de intercambio o un modelo de liderazgo transaccional (Hollander, 1978, citado

en Gutiérrez 1999) enfoca de forma tradicional. Modelo basado en el de “unión bivalente vertical”. De acuerdo con su ideología subordinada, el liderazgo otorga interacciones entre el líder y los dependientes. Las perspectivas del líder y de cada integrante es el resultado de las acciones de ambos, que a su vez están influenciadas por las expectativas, las negociaciones, etc. El acto de realizar transacciones o intercambiar, así como la recompensa contingente por un buen desempeño, se ha enfatizado con frecuencia como evidencia de un liderazgo efectivo. Al intercambiar premios con los seguidores y crear un ambiente en el que existe una mayor percepción de unión entre esfuerzos y resultados, el líder transaccional incide en la motivación de quienes lo siguen. Los criterios describen como un evaluador psicológico sensitivo que discierne las carencias de sus dependientes y responde a ellas en consecuencia.

La teoría describe las motivaciones por las recompensas y los castigos porque en la sociedad funcionan la sucesión de mandos definidas. El líder transaccional delega el trabajo a sus dependientes, supone su responsabilidad en el trabajo, independientemente de si cuentan o no con los recursos para las labores delegadas. El dependiente al no lograr el objetivo sufre una llamada de atención y premiado por lograr la finalidad. La restricción del modelo requiere estimulaciones o premios. El behaviorismo es la teoría psicológica que sirve de base.

El modelo de contingencia (Fiedler, 1995) se basa en la eficacia de los distintos modelos de dirección y liderazgo que se emplean de forma específica. De acuerdo con este modelo al dirigir a las personas no hay un procedimiento eficaz. La resolución de problemas, el análisis de los problemas de gestión se centra en los constituyentes que influyen en la eficacia de la gestión y cómo, en qué circunstancias, qué técnicas, métodos o estilos serán efectivos para lograr los objetivos del plan. El modelo intenta valorar los componentes, al mismo tiempo que establece patrones definidos e interacciones a emplearse en circunstancias al desempeñar las funciones.

Sánchez, 2000 cita a Hersey y Blanchard (1969) al afirmar que hay tres tipos que impulsan la acción en una situación de liderazgo: las fuerzas del entorno, de los partidarios y del líder. Según Maier (1963), los líderes tienen la posibilidad de que un discípulo admita una indicación, que consideran los

resultados de sus trabajos. Hersey y Blanchard, indican que los líderes tienen la capacidad de cambiar sus estilos y técnicas de liderazgo. Dependiendo de cómo su estilo interactúe con la situación, la efectividad de su intervención variará significativamente. La madurez de un subordinado y la capacidad para completar una labor específica son los constituyentes transcendentales a considerar bajo las circunstancias.

Modelo de la trayectoria-meta de la trayectoria House (1971), como se cita en Castro (2007), describe que las ocupaciones del líder se ocupan de incrementar los premios particulares de los dependientes para alcanzar sus metas a través del logro de esos objetivos, que sigue la misma línea de razonamiento que el modelo de contingencia. posibilidades de agrado personal durante el viaje. El término "trayectoria-meta" se utiliza con los líderes efectivos quienes despejan el camino que tienen por delante apoyando a sus seguidores a alcanzar sus objetivos profesionales. Se afirma que la eficacia del desempeño del subordinado depende de la satisfacción de sus necesidades. Esto incluye proporcionar la formación y la dirección necesarias, así como el apoyo y la remuneración para lograr el resultado deseado. Para corroborar las aseveraciones, House (1971) describió cuatro tipos de comportamientos de liderazgo: el administrador, el defensor, el recíproco y el líder asesor al logro de metas. Él planteó la hipótesis de que todos estos comportamientos son flexibles y capaces de ser asumidos por cualquiera de los individuos del grupo, dependiendo de la situación.

Según (Vroom & Jago, 2007), el comportamiento del líder y su intervención en las decisiones se entrelazan en el modelo de liderazgo-participación. Consciente de que la estructura de la tarea tiene requerimientos que difieren según la actividad sea rutinaria o no. La estructura tiene requerimientos que difieren dependiendo de si la actividad es rutinaria o no. Los investigadores creen que la actuación del líder debe ser con precisión la ocupación en cuestión. El Tipo normativo, provee una secuencia de pautas para establecer la participación en las decisiones, según el tipo de situación. Las investigaciones apoyaron a la comunidad científica, su diversidad fue una condición para su uso diario.

Modelo de pensamiento transformador en Bass (1995) citado por Mendoza y Ortiz (2006), describe el liderazgo como un asunto de evolución que se despliega en el tiempo. En este contexto, el liderazgo carismático, visionario y transformador se describe como un liderazgo adaptable y democrático. El proceso de ejercer el liderazgo a través de significados compartidos (visión, cultura, compromiso, etc.) de manera compartida con los miembros, inculcándoles un mayor sentido de propósito e impulsándolos hacia las metas inmediatas. Debido a que promueve metas comunes y compartidas, el estilo de liderazgo de Xxxx es el más apropiado para organizaciones que están en proceso de aprendizaje. Adicionalmente, suscita el compromiso agrupado con la transformación periódica de las finalidades y deontología de la organización, así como el uso de métodos y ordenamientos eficaces que conducirán los procesos.

Respeto a las dimensiones Según Robinson, et al. (2008) el liderazgo pedagógico posee varios componentes, desde una mirada pluricultural y multilingüista con el afán de mejorar las prácticas pedagógicas. En cuanto a la primera dimensión conocida como establecimiento de metas y expectativas se establece que tanto docentes, estudiantes y padres de familia deben establecer metas en el logro académico, donde se planteen las estrategias de enseñanza y aprendizaje siendo el docente una pieza clave en la planificación y el diseño de estos. Dicho de otro modo, estas metas deben reflejarse en el quehacer diario y cultura educativa desde una socialización y concientización de sus actores con elevados valores institucionales desde una cultura de calidad. (Sanz, et al. 2021)

En relación a la dimensión dotación de recursos estratégicos el autor hace énfasis a la planificación, diseño y uso de materiales y recursos que sean pertinentes y válidos en las actividades de aprendizaje, asimismo evaluar su distribución y conservación hace de su desempeño gestionar los mismos e impartir estas buenas prácticas. En palabras de Heika, et al. (2021) esta dotación de recursos debe estar alineados a la misión y propuesta pedagógica desde una articulación con los propósitos del área, el contexto educativos y las necesidades de los estudiantes.

El tercer componente alude a la gestión de la enseñanza y el currículo, donde se fortalece la alineación entre el currículo nacional, las competencias, desempeños, procesos pedagógicos y didácticos los mismos que guardan una

relación desde la naturaleza de cada área. (Contreras, 2016 y González, et al. 2020). Esto conlleva que los procesos de seguimiento y monitoreo que descansa en el cumplimiento de los mismos sean los propios docentes que ejercen un liderazgo.

La cuarta dimensión promoción del desarrollo docente concierne a una política y cultura de mejora continua desde su profesionalización mediante una capacitación y actualización constante en el marco de los nuevos escenarios ambientales, de inclusividad y de incertidumbre. Todo esto hacia una cultura de calidad de aprendizajes que se plasme en las actividades, evaluación y estrategias de enseñanza para una mejora continua de aprendizajes (Alonso, et al. 2021 y Von, 2021).

El último componente sobre el aseguramiento de un ambiente propicio expresa gestionar los espacios y ambientes armoniosos, donde las normas de convivencia estén claras, visibles y compartidas por toda la comunidad educativa. Es decir, asegurar que la comunidad educativa desde aulas y la gestión de las relaciones humanas sea liderada desde el docente con su propia personalidad y reflejada en su conducta enseñanza y desarrollo de competencias en los estudiantes.

Respecto a esta variable como un constructo, no es algo nuevo desde los antecedentes teóricos que podemos encontrar. Al respecto los primeros estudios lo podemos encontrar en Salovey y Meyer (como se citó en Villaseñor, 2018). con las habilidades emocionales que establecieron que las conductas y actitudes personales siempre están influenciadas por factores internos y externos; la conciencia y expresión emocional son aspectos que se van desarrollando en un contexto familiar social.

Por otra parte, estas habilidades se proyectan hacia metas y proyectos personales, desde conductas intra e interpersonales que se articulan y relacionan, como por ejemplo la empatía emocional que se requiere para la comprensión por el otro, la regulación emocional para llevar un buen clima social o el tema de la toma de decisiones para desarrollar la autonomía y logro de metas personales (Lane y Smith, 2021), por otra parte, como nos dice Ruiz (2021) las habilidades socioemocionales son actitudes y comportamientos aprendidos que

se van desarrollando desde las primeras experiencias de socialización intrafamiliar, luego socialmente con sus pares y agentes educativos en la escuela favoreciendo a su contexto de aprendizaje. En otros términos, son construcciones de una personalidad que se va moldeando con ayuda de los factores internos y externos desde la familia, la comunicación misma, los medios de comunicación, la sociedad y la cultura enclavada en su entorno vivencial.

Al respecto desarrollar habilidades como la empatía, el trabajo en equipo, el control emocional, la resiliencia y la resolución de problemas son parte de una socialización en armonía e inteligentemente aceptable para que adultos y adolescentes desarrollen relaciones interpersonales y el desempeño laboral. En ese sentido varios autores como Portela et al. (2021) mencionaron que son un soporte para enfrentar las adversidades de un mundo socialmente lleno de incertidumbres, pero también a nivel personal y familiar. Todo ello hace un desarrollo integral y el equilibrio de las emociones para el buen trato, la enseñanza aprendizaje y un modelo de liderazgo (Martínez, 2021).

Por otra parte, estas habilidades se relacionan con la inteligencia emocional, como nos dice Sosa (2007) en la educación los maestros deben acrecentar la formación en autoestima, autoconcepto y las relaciones positivas mejorando el clima para el aprendizaje, respeto y la priorización del nosotros antes que el yo.

Uno de los enfoques teóricos que establece el desarrollo de las competencias emocionales así como de los aprendizajes lo configura el modelo constructivista centrándose en la persona y la construcción de sus propios saberes a partir de sus experiencias y la conjunción con los nuevos saberes. En este entramado los procesos cognitivos, metacognitivos y afectivos se interrelacionan y van formando cadenas de información tipo redes conceptuales. (Zorza, et. al., sf. ; Usán y Salavera, 2018).

Al respecto teóricos como Piaget, Vigotsky y Ausbel (como se citó en Sosa, 2007) conciben las construcciones mentales de la siguiente manera: a) Cuando el sujeto que aprende entra en contacto e interacción con el objeto de estudio el cual es base para el conocimiento (Piaget) b) Mientras que el segundo alude, que las interacciones sociales y con su mundo externo, el aprendiz va

formando redes de conocimiento y desarrollo de competencias desde una base sociocultural. c) Mientras que para el tercero esta construcción se da desde la significancia y relevancia que le damos a lo que aprendemos desde la base de la experiencia y la idea de lo que significa aprender para la vida.

Las Dimensiones de las habilidades socioemocionales actualmente poseen distintas perspectivas teóricas, sin embargo, recientes estudios como el de Panizza et. al. (2020) da a conocer que los componentes relacionados a esta variable lo podemos encontrar en la motivación, las relaciones inter e intrapersonales. Concerniente a la primera dimensión se sabe que una motivación intrínseca es importante para generar la voluntad y predisposición, sin embargo en los niños no es tarea fácil desarrollar este aspecto, por ello se debe iniciar con una motivación más extrínseca donde agentes externos como la familia o los docentes en la escuela puedan motivar y regular las emociones mediante actividades que les guste o animen para incorporar aprendizajes (Salmela y Upapyaya , 2020).

Por otra parte, la clarificación de metas personales se vuelve más constante, desencadenando una serie de motivaciones que conllevan a su consecución. En otras palabras, pequeñas actitudes o prácticas pueden traer consigo otras motivaciones de mayor envergadura contribuyendo a su desarrollo personal como base para el aprendizaje. Las actividades cognitivas y metacognitivas asimismo requieren de una base y control emocional no solo consigo mismo sino también con los demás, tanto así que el trabajo en equipo y colaborativo en ambientes armoniosos es tan productivo como la conciencia emocional de asimismo, la autorregulación y el buen trato con los demás. (Paniza, 2020, Montagud, 2021)

El segundo componente son las habilidades interpersonales que es la base para entender a los demás, con actitudes desde la empatía, la escucha activa, el asertividad, la negociación compatible y la resolución de problemas. Todo esto también llamado como la aptitud emocional que mejora las relaciones con los demás. Diferentes autores como Goleman (1995) mencionó que estas habilidades son las que miden tu radar social cuan alejado o cercano estas de tus amistades o círculo social, desde una perspectiva de afinidad y conservación de amistades o relaciones humanas. Por otra parte, se hace alusión que la



comprensión empática del otro es sumamente importante para entablar e iniciar una ayuda o compromiso social humanitarios desde la puesta en marcha de habilidades como el saber escuchar y dar lectura de las microemociones y señales faciales que dan cuenta que algo pasa. (Beltran, 2012 y Cadena, 2019).

Desde una postura cognitiva humanizante Aleksie y Merrell, (2018) sostuvieron que el discernimiento y reflexión constante por pensar en el otro me mueve a crear lazos de equidad, hermandad y la aplicación de valores socialmente aceptables para una comunidad. Esa sinergia nos mueve a buscar apoyo en los demás así como a ser conscientes que no podemos estar solos y necesitamos de los demás, esta forma de mirar la naturaleza humana trae consigo una serie de pensamientos, reflexiones, emociones y capacidad de discernir entre un derecho individual y colectivo dando por sentado que las experiencias sociales se construyen en el intercambio y las relaciones sociales.

Teóricos más recientes como Primi et al. (2019) sostienen que la racionalización y actitud mental positiva es un mecanismo primero para enfocarse a pensar en sí mismo desde la conciencia emocional de sí mismo y la conciencia por el otro, las diversas conexiones sinápticas y neuronales no solo conectan información sino también construyen estados anímicos y son capaces de dar lectura a las reacciones que hay detrás de una emoción, por ello la importancia de educar las emociones desde una perspectiva cognitiva y neurocientífica. El individuo con una habilidad interpersonal es, justamente, consciente de cómo el entorno puede favorecer o perjudicar el desarrollo de las personas. (Mckown, 2017; Estanda et al. 2016) .

En relación con la habilidad intrapersonal es un componente importante en el aspecto socioemocional, ya que para estar bien con los demás también debo estar bien conmigo mismo. Es decir, una victoria emocional externa, no sería posible sino lograr una victoria interna, la cual alude al manejo y control emocional de uno mismo partiendo que desde el primer momento que le pongo nombre a mis emociones ya se está racionalizándolas para poder llegar a una gestión de las mismas. En relación con lo anterior, Ahmand et.al. (2020) los mensajes de las habilidades emocionales intrapersonales también pueden beneficiar y canalizar las buenas relaciones con los demás, ya que permite enviar señales verbales y no verbales como expresiones corporales, faciales y

posturales que envían una comunicación al otro que le permita abrirse, comunicarse y entablar una relación más de confianza.

El desarrollo de competencias en la escuela incorpora el área de desarrollo personal social de acuerdo al Ministerio de educación (Minedu, 2021) donde establece la formación de la identidad personal y el comportamiento ético en la convivencia, dos competencias que a su vez hablan de estos dos tipos de inteligencia emocional, la primera al mundo de la consciencia y la segunda a la Virtus de mejorar ese radar social de manera armónica.

Otro de los elementos a desarrollar sería la capacidad de tenacidad, proactividad y empuje personal que están asociados a las habilidades socioemocionales, teniendo en cuenta que estas habilidades trascienden en la vida y pueden lograr a mantener una estabilidad social, emocional y en todas las esferas de la vida que conlleve también a una resiliencia como la capacidad de enfrentar adversidades de manera positiva. (Caniceros, 2017, Machorro y Valdez, 2019 y Cunetas, 2021)

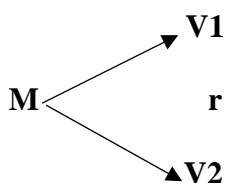
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio será de tipo básica, ya que se fundamenta en el análisis de las teorías más recientes para ampliar las explicaciones a tales fenómenos, en otras palabras, este tipo de investigación enriquece el cuerpo de conocimientos desde una perspectiva de acumulación de saberes en el tiempo, que busca relacionar las habilidades sociales como actitudes con el aprendizaje significativo en los niños. En esta lógica Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que los conocimientos en la investigación básica se encuentran en movimiento dentro de su ámbito teórico sin salir de sus marcos referenciales para enriquecer y profundizar sus explicaciones.

El diseño de la investigación se constituye no experimental de corte transversal, ya que no se hace ningún trabajo en manipulación de variables y las mediciones de cada una son en un espacio y tiempo único. Es decir, esta metodología va a permitir recoger información sobre los estados del liderazgo pedagógico en los docentes, así como sus niveles de logro de las habilidades sociales sin la intervención de ninguna variable condicionante. Al respecto Kerlinger (2002, p.234) sostuvo “Estos diseños donde no hay manipulación y es observacional se limitan a medir y cuantificar los datos recolectados de la realidad empírica para luego someterlos a rigurosos análisis estadísticos”.

El esquema del siguiente diseño es:



Dónde:

M= Muestra.

Ox = Observación de la variable liderazgo pedagógico

Oy = Observación de la variable habilidades socioemocionales

r = Relación de variables

### 3.2 Variables y Operacionalización

#### Variable 1: Liderazgo pedagógico

Dimensiones: Establecer metas y expectativas, obtención de recursos de manera estratégica, planificación y evaluación de la enseñanza y currículo, promover y participar de aprendizajes y desarrollo docente y asegurar un ambiente ordenado y de apoyo.

#### Variable 2: Habilidades socioemocionales

Dimensiones: Motivación y autorregulación, habilidades interpersonales y habilidades intrapersonales.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

En principio una población son todas las unidades de análisis que se ha identificado en un determinado espacio donde se llevará a cabo la investigación. Desde esa premisa Hernández et al. (2018) explicó que son el conjunto de casos, personas u objetos que poseen características similares o que concuerdan con sus especificaciones (...) Estas poblaciones deben estar ligadas a indicadores como lugar, tiempo y similitud de cualidades ya sean homogéneas o heterogéneas.

En estas condiciones la población estará determinada por 100 docentes de educación primaria de cuatro instituciones educativas públicas del distrito de Imperial, Cañete. Asimismo, se tomará en cuenta los criterios de selección tanto de inclusión y exclusión expresados en los siguientes indicadores:

#### Criterio de inclusión

- Docentes que asisten regularmente a la institución educativa.
- Docentes que han aceptado voluntariamente mediante un consentimiento informado brindar apoyo al estudio.

#### Criterios de exclusión

- Las docentes que tienen menos de 3 meses trabajando en la institución educativa.

- Las docentes que poseen muchas inasistencias o licencias que han interrumpido su desempeño durante los últimos meses previos a la investigación.

**Tabla 1**

*Población de estudio*

Institución educativa	Población	Porcentaje
IE. 21001	40	40 %
IE. 21045	25	25 %
IE. 21046	15	15 %
IE. 21047	20	20 %
Total	100	100 %

*Fuente: Registro de personal docente*

**Muestra**

Se considera una muestra a un subgrupo o unidades representativas de una población que posee similares características a esta (Kerlinger, 2002). Para este caso será considerada toda la población como censo por ser un tamaño manejable.

**Muestreo**

No probabilístico

**3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnicas**

Una de las técnicas más utilizadas en estos estudios es la encuesta la cual formara parte de este por tener la característica para recoger información en tiempo récord mediante la aplicación de ítems o reactivos dando respuesta según la escala de valores sobre las variables aprendizaje significativo y habilidades socioemocionales. Al respecto Hernández y Mendoza (2018)

mencionaron que esta técnica converge un conjunto de preguntas cerradas con opción múltiple para extraer datos de una población o muestra de estudio.

## Instrumentos

Se constituyen herramientas de alcance inmediato en la recogida de datos de manera precisa y científica con la validación de los estos para en trabajo de rigor. La investigación propiamente dicha empleará dos cuestionarios con un conjunto de ítems de pregunta cerrada con opción múltiple la cual se derivará de los indicadores, dimensiones y variables de estudio. Asimismo, los procesos de validación y confiabilidad estarán presentes para darle el perfil de apto y objetivo desde donde se recolectará la información en la muestra de estudio. Como no dice Aceituno (2020) Los instrumentos son recursos de medición y precisión que los investigadores utilizan para abordar situaciones problemáticas o fenómenos, con el fin de recabar datos.

### **Tabla 2.**

#### *Ficha técnica del instrumento liderazgo pedagógico*

---

Cuestionario
Nombre: Cuestionario sobre el liderazgo pedagógico
Autor: Alcides Iturrizaga Casas
Año de edición: 2022
Administración: Individual / colectiva
Duración: 20 a 25 minutos
Objetivo: Medición y diagnóstico sobre el liderazgo pedagógico
Tipo de Ítem: Cerrado - Politémico
Numero de ítems: 25
Validez:
De contenido: Desde el análisis del dominio teórico por jueces expertos
De constructo: A través de análisis factorial exploratorio (AFE)
Confiabilidad:
Mediante evidencias de consistencia interna por el coeficiente Alfa de Cronbach
Escala de medición:
1: Totalmente en desacuerdo

---

- 
- 2: En desacuerdo
  - 3: Indiferente
  - 4: De acuerdo
  - 5: Totalmente de acuerdo

Baremos:

Extraídos de los percentiles divididos en categorías según puntuaciones.

---

### **Tabla 3.**

*Ficha técnica del instrumento habilidades socioemocionales*

---

#### Cuestionario

---

Nombre: Cuestionario sobre habilidades socioemocionales

Autor: Alcides Iturrizaga Casas

Año de edición: 2022

Administración: Individual / colectiva

Duración: 2 a 25 minutos

Objetivo: Medición y diagnóstico referente a las habilidades socioemocionales

Tipo de Ítem: Cerrado - Politémico

Numero de ítem: 21

Validez:

De contenido: Desde el análisis del dominio teórico por jueces expertos

De constructo: A través de análisis factorial exploratorio (AFE)

Confiabilidad:

Mediante el Alfa de Cronbach, como índice que establece la consistencia interna

Escala de medición:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Indiferente
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

Baremos:

Extraídos de los percentiles divididos en categorías según puntuaciones.

---

## Validez

Son evidencias de resultados del análisis cualitativo y cuantitativo sobre la pertinencia de los ítems y reactivos que subyacen a las dimensiones y variables de estudio desde una perspectiva teórica. En otras palabras, la validez constituye cuando un instrumento mide lo que pretende medir. El presente estudio procederá a una evaluación por juicio de expertos conocida como validez de contenido, la cual si es necesario se aplicará la prueba para respuestas tipo politómicas, para conocer el nivel de concordancia entre jueces, seguidamente un análisis factorial sobre el mismo para determinar cómo los componentes se agrupan de acuerdo a los índices de correlación.

## Confiabilidad

Se constituye una evidencia de cuan confiable y seguro es el instrumento cuando se administra. En palabras de Hernández y Mendoza (2018) la confiabilidad refiere al grado de consistencia interna que poseen los ítems en una escala, lo que significa que la aplicación del mismo instrumento en un grupo de sujetos reiteradas veces en tiempos cortos arroja similares resultados. En tal sentido se procederá al análisis de fiabilidad en los datos de una prueba piloto mediante los coeficientes Alfa de Cronbach según los índices de confianza mayores a 0,70 y las cargas factoriales de cada ítem.

## 3.5 Procedimientos

El trabajo de campo propiamente dicha tendrá una serie de procedimientos que iniciará en la administración de las pruebas y cuestionarios como prueba piloto para determinar los índices de validez, luego se tendrá que coordinar los permisos y autorizaciones de las instituciones educativas públicas del distrito de Imperial, Cañete, así como la solicitar el consentimiento informado de cada docente. La fecha y hora fijada se aplicará los instrumentos a los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Imperial, Cañete, con las indicaciones del caso ya sea de manera presencial o virtual mediante formulario Google. Los datos recogidos serán sistematizados y organizados en una base de datos para su posterior análisis e interpretación.



### 3.6 Método de análisis de datos

Desde la sistematización de los datos se empleará tanto la estadística descriptiva como la inferencial, partiendo de la premisa que los resultados extraídos en la muestra serán extrapolados o inferidos a la población desde los estadísticos de prueba de hipótesis. Todo esto se trabajará en softwares como el Excel y SPSS 26 el cual según los procesamientos arrojará resultados preliminares como tabla de frecuencias y porcentajes, para luego mediante la estadística inferencial se hará la prueba de hipótesis mediante coeficientes de correlación entre las variables. Para esto se podrá usar pruebas paramétricas y no paramétricas dependiendo de cuanto asume la variabilidad los datos mediante una prueba de normalidad. En caso se emplee pruebas paramétricas se optará por un coeficiente de R de Pearson, mientras si se empleara prueba no paramétrica se optará por una prueba r de Spearman o tau de Kendal.

### 3.7 Aspectos éticos

Corresponde las buenas prácticas de integridad académica y conducta responsable del investigador en el proceso de planificación y ejecución de la investigación. En tal sentido el presente proyecto alcanzara prácticas éticas en cuanto a la forma y fondo del estudio. Sobre la forma podemos mencionar aspecto de alineación, formato, separaciones, tipos de letras según la normativa APA séptima edición, ya que esta pautea y recomienda especificaciones de redacción, referenciación citación y formatos, así como la estructura de tablas y figuras. Los aspectos de fondo tienen que ver con la información y gestión de conocimiento dando crédito a las fuentes y autores, así como respetar los datos recolectados de las fuentes. Por otro lado, están los permisos y autorizaciones que desdican una conducta ética de consentimiento informado a los sujetos de la muestra para recolectar información relevante.

Finalmente, una conducta responsable también es respetar los resultados de acuerdo con el análisis y procesamiento, sin alterar los mismos para fines ajenos a la investigación. Sobre este último cabe resaltar que la data desde el inicio hasta el final conlleva a los resultados según los procedimientos estadísticos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Presentación y análisis de resultados

#### Liderazgo pedagógico

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias de la variable liderazgo pedagógico en docentes de las Instituciones Educativas Publicas de Imperial- Cañete*

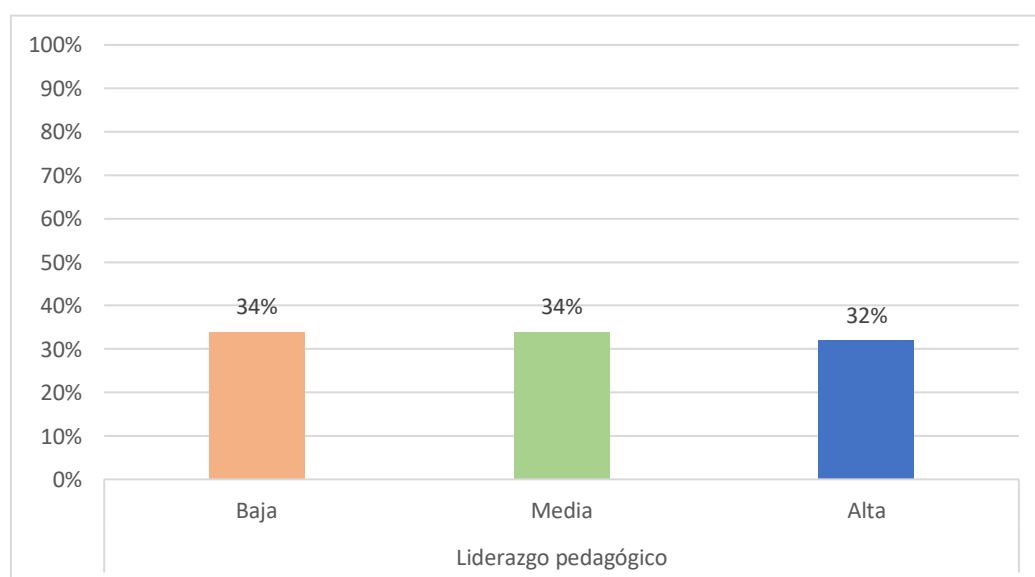
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	34	34,0
Media	34	34,0
Alta	32	32,0
Total	100	100,0

*Nota:* según los reportes del análisis en el software SPSS

De acuerdo con la tabla 4 respecto a la variable liderazgo pedagógico los resultados de la encuesta según el 100 % de docentes determinó que el 34 % perciben un bajo nivel, mientras que el 34 % de nivel medio y el 32 % de nivel alto. Estos resultados aproximan que el mayor grueso de docentes ubica entre un nivel medio y bajo (64%) al liderazgo pedagógico.

**Figura 1**

*Niveles del liderazgo pedagógico*



## Dimensiones de la variable liderazgo pedagógico

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias de las dimensiones liderazgo pedagógico en docentes de las Instituciones Educativas Publicas de Imperial- Cañete*

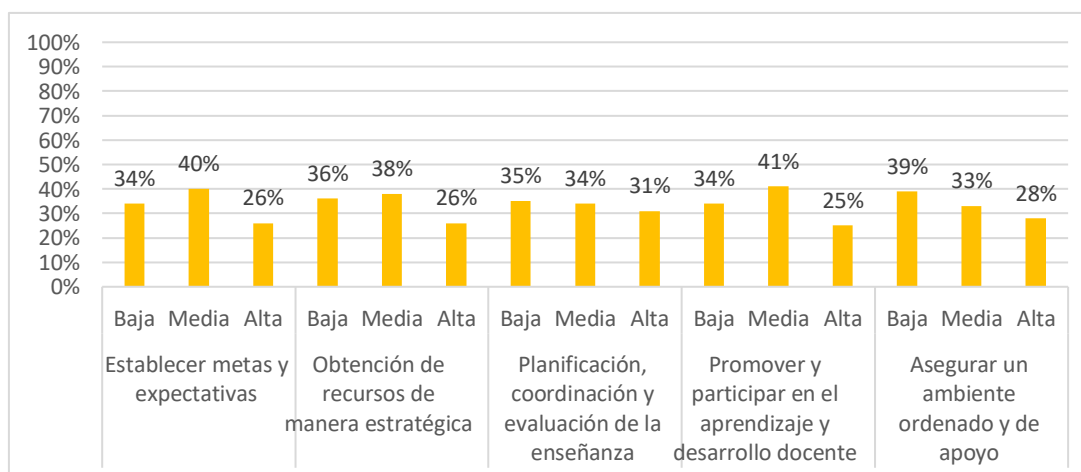
Nivel	Metas y expectativas		Obtener recursos		Planificación y coordinación		Promover y participar del A.		Asegurar ambiente ordenado	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	34	34,0	36	36,0	35	35,0	34	34,0	39	39,0
Media	40	40,0	38	38,0	34	34,0	41	41,0	33	33,0
Alta	26	26,0	26	26,0	31	31,0	25	25,0	28	28,0
Total	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0

*Nota:* Extraído del análisis estadístico descriptivo del programa SPSS

Como se evidencia en la tabla 5 según los resultados de análisis descriptivo de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico según los docentes. En la dimensión metas y expectativas el 34 % percibieron como nivel bajo, mientras que el 40 % nivel medio y el 26 % nivel alto. Respecto a la dimensión obtener recursos el 36 % consideran de nivel bajo, el 38 % medio y el 26 % nivel alto. La dimensión planificación y coordinación asume un 35 % nivel bajo en su mayoría, el 34 % nivel medio y el 31 % nivel alto. El promover y participar del aprendizaje, asimismo, es considerada en su mayoría como nivel medio en un 41 %, mientras que el 34 % nivel bajo y el 25 % nivel alto. Finalmente, la dimensión asegurar un ambiente ordenado refleja en su mayoría nivel bajo con el 39 %, mientras que el 33 % nivel medio y el 28 % nivel alto.

**Figura 2**

*Niveles dimensiones de la variable liderazgo pedagógico*



## Variable habilidades socioemocionales

**Tabla 6**

*Distribución de frecuencias de la variable habilidades socioemocionales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete*

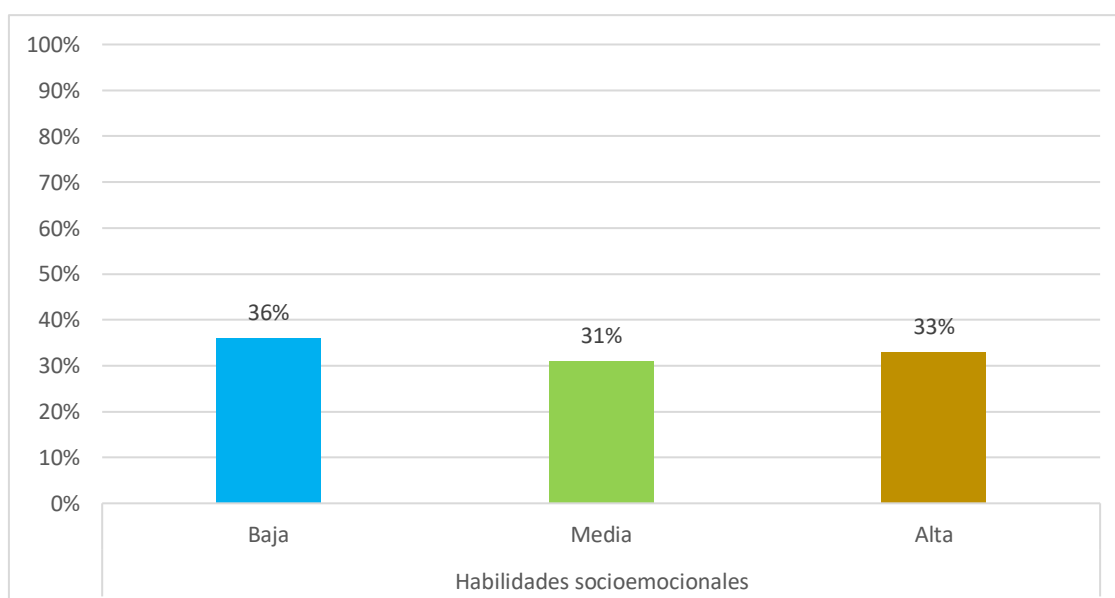
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	36	36,0
Media	31	31,0
Alta	33	33,0
Total	100	100,0

*Nota:* Extraído del análisis estadístico descriptivo del programa SPSS

Como se observa en la tabla 6 respecto a la variable habilidades socioemocionales en docentes de las instituciones educativas públicas en Cañete, se puede mencionar que del 100 % el 36 % poseen un bajo nivel, mientras que el 31 % un nivel medio y el 33 % de nivel alta.

**Figura 3**

*Niveles de las habilidades socioemocionales*



## Dimensiones de la variable habilidades socioemocionales

**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias de las dimensiones habilidades socioemocionales en docentes de las Instituciones Educativas Publicas de Imperial- Cañete*

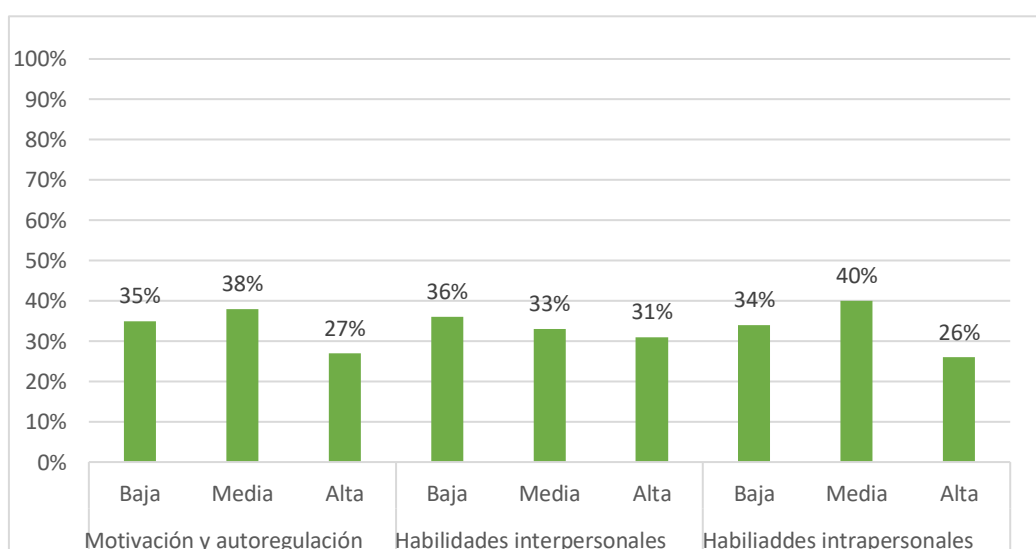
Nivel	Motivación y autorregulación		Habilidades interpersonales		Habilidades intrapersonales	
	f	%	f	%	f	%
Baja	35	35,0	36	36,0	34	34,0
Media	38	38,0	33	33,0	40	40,0
Alta	27	27,0	31	31,0	26	26,0
Total	100	100,0	100	100,0	100	100,0

*Nota:* Extraído del análisis estadístico descriptivo del programa SPSS

Como se evidencia en la tabla 7 según los resultados de análisis descriptivo de las dimensiones de la variable habilidades socioemocionales según los docentes. En la dimensión motivación y autorregulación el 35 % percibieron como nivel bajo, mientras que el 38 % nivel medio y el 27 % nivel alto. Respecto a la dimensión habilidades interpersonales el 36 % consideran de nivel bajo, el 33 % medio y el 31 % nivel alto. Finalmente, la dimensión habilidades intrapersonales refleja en su mayoría nivel medio con el 40 %, mientras que el 34 % nivel bajo y el 26 % nivel alto.

**Figura 4**

*Niveles de las dimensiones habilidades socioemocionales*



## Verificación de supuestos para determinar prueba estadística

### Prueba de normalidad

Ho = Los datos si provienen de una distribución normal

H1 = Los datos no provienen de una distribución normal

$\alpha = 0,05$

¿Qué hipótesis es cierta?

- Si sig. (p-valor)  $\leq \alpha$ , rechazo Ho
- Si sig. (p-valor)  $> \alpha$ , no rechazo Ho (acepto)

### Tabla 8

#### *Prueba de normalidad de liderazgo pedagógico y habilidades socioemocionales*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Establecer metas y expectativas	,099	100	,018
Obtención de recursos de manera estratégica	,130	100	,000
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza	,128	100	,000
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo docente	,103	100	,011
Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo	,094	100	,030
Motivación y autorregulación	,134	100	,000
Habilidades interpersonales	,073	100	,200
Habilidades intrapersonales	,099	100	,018
Liderazgo pedagógico	,106	100	,008
Habilidades socioemocionales	,107	100	,007

Nota: Corrección de significación de Lilliefors

De la tabla 8 se deduce que los supuestos de normalidad como evidencia para determinar el empleo de tipo de prueba estadística, sugirió según los datos analizados tomar el coeficiente de Kolmogorov Smirnov para su interpretación empleado para muestras mayores a 50 sujetos. Por ello se establece que el nivel de significancia estadística para las variables y dimensiones de estudio reportó un sig. bilateral = 0,000 < 0,05, lo cual se admite que los datos no provienen de una distribución normal y por ende se empleará pruebas no paramétricas. En ese sentido corresponde emplear el coeficiente no paramétrico de Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.

## Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

**Hg:** Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y habilidades socio emocionales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022.

**H0:** No existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y habilidades socio emocionales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022.

### Regla de decisión

$P \leq 0.05$  Se rechaza la hipótesis nula

### Tabla 9

*Correlaciones entre el liderazgo pedagógico y habilidades socioemocionales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022.*

	Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Habilidades socioemocionales
Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	,910
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Habilidades socioemocionales	Coefficiente de correlación	,910	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Nota: N= Muestra, sig. = Significancia estadística \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,00

Como se observa en la tabla 9 respecto al análisis inferencial de correlación, los datos corroboran que, entre el liderazgo pedagógico y habilidades socioemocionales en docentes, existe una correlación de 0,91 de magnitud muy alta y tendencia positiva según el coeficiente Rho de Spearman. Asimismo, la prueba estadística establece que el  $p$  valor es menor al nivel de significancia estadística ( $p = .000 < 0.05$ ), en ese sentido se rechaza la hipótesis nula y tenemos que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y habilidades socioemocionales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete.

### Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión motivación y autorregulación en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial - Cañete,2022.

H0: No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión motivación y autorregulación en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial - Cañete,2022.

### Regla de decisión

$P \leq 0.05$  Se rechaza la hipótesis nula

### Tabla 10

*Correlaciones entre el liderazgo pedagógico y la motivación y autorregulación en docentes de las IEP de Imperial- Cañete, 2022.*

	Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Motivación y autorregulación
Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	,802
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Motivación y autorregulación	Coefficiente de correlación	,802	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Nota: N= Muestra, sig. = Significancia estadística \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,00

Como se observa en la tabla 10 respecto al análisis inferencial de correlación, los datos corroboran que, entre el liderazgo pedagógico y la dimensión motivación y autorregulación, existe una correlación de 0,802 de magnitud alta y tendencia positiva según el coeficiente Rho de Spearman. Asimismo, la prueba estadística establece que el  $p$  valor es menor al nivel de significancia estadística ( $p = .000 < 0.05$ ), en ese sentido se rechaza la hipótesis nula y tenemos que existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión motivación y autorregulación en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial – Cañete.



## Hipótesis específica 2

H2: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022.

H0: No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022.

## Regla de decisión

$P \leq 0.05$  Se rechaza la hipótesis nula

## Tabla 11

*Correlaciones entre el liderazgo pedagógico y la motivación y autorregulación en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022.*

	Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Habilidades interpersonales
Liderazgo P.	Coefficiente de correlación	1,000	,770
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Habilidades interpersonales	Coefficiente de correlación	,770	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Nota: N= Muestra, sig. = Significancia estadística \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,00

Como se observa en la tabla 11 respecto al análisis inferencial de correlación, los datos corroboran que, entre el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades interpersonales, existe una correlación de 0,770 de magnitud alta y tendencia positiva según el coeficiente Rho de Spearman. Asimismo, la prueba estadística establece que el  $p$  valor es menor al nivel de significancia estadística ( $p = .000 < 0.05$ ), en ese sentido se rechaza la hipótesis nula y tenemos que existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la

dimensión habilidades interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete.

### Hipótesis específica 3

**H3:** Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades intrapersonales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022.

**H0:** No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades intrapersonales en docentes de las IEP de Imperial- Cañete, 2022.

**Tabla 12**

*Correlaciones entre el liderazgo pedagógico y habilidades intrapersonales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022.*

Rho de Spearman		Liderazgo pedagógico.	Habilidades intrapersonales
Liderazgo P.	Coefficiente de correlación	1,000	,920
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Habilidades intrapersonales	Coefficiente de correlación	,920	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Nota: N= Muestra, sig. = Significancia estadística \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,00

Como se observa en la tabla 12 respecto al análisis inferencial de correlación, los datos corroboran que, entre el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades intrapersonales, existe una correlación de 0,920 de magnitud muy alta y tendencia positiva según el coeficiente Rho de Spearman. Asimismo, la prueba estadística establece que el  $p$  valor es menor al nivel de significancia estadística ( $p = .000 < 0.05$ ), en ese sentido se rechaza la hipótesis nula y tenemos que existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades intrapersonales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete.

## V. DISCUSIÓN

A la luz de los resultados, y desde el objetivo de la investigación que busco determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y las habilidades socio emocionales en docentes de la Instituciones Educativas Publicas de Imperial-Cañete; los datos tanto empíricos como teóricos apoyan los resultados reportados. Para esto, en primer lugar, se debe precisar la importancia de la validez interna y externa de la investigación que consistió respecto a la primera, en la pertinencia de la aplicación de un diseño no experimental nivel correlacional con instrumentos válidos y confiables y un método de investigación de contrastación empírica. Sobre la externa está referida que se trabajó con toda la población de docentes que se planificó. Esto hace válida la extrapolación a otras poblaciones con similares características para la aplicación también de los instrumentos.

Es necesario también establecer algunas limitaciones propias del estudio como la medición de las variables desde la subjetividad de sus actores como son los docentes y estos mismos hacer referencia de sus capacidades de liderazgo pedagógico, que dicho sea no es solo una cuestión de los directivos sino también del docente. En ese sentido recoger información desde su propia práctica de liderazgo y al mismo tiempo sobre sus habilidades socioemocionales hace dar una mirada reduccionista de una realidad compleja como lo es el quehacer educativo como práctica, técnica, estrategia y gestión de los aprendizajes desde su liderazgo, pero también entender esa misma complejidad desde su perfil personal y social para una buena interrelación y clima institucional desde sus propias habilidades socioemocionales. Al respecto Gutiérrez (2019) mencionó que las habilidades socioemocionales en el docente permiten una gestión de los ambientes escolares, así como de su propio desempeño y las actividades de aprendizaje. Al mismo tiempo que la ausencia de ello no contribuye a la calidad de aprendizajes.

Respecto a los resultados sobre la contrastación de hipótesis, cabe resaltar que la hipótesis general según el análisis inferencial infiere que los datos corroboran que existe una correlación de 0,91 de magnitud muy alta y tendencia

positiva según el coeficiente Rho de Spearman entre el liderazgo pedagógico y habilidades socioemocionales en docentes, de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete. Estos niveles de correlación muestran que hay una tendencia que docentes que presenta menores habilidades socioemocionales también al mismo tiempo presentan bajos niveles del liderazgo pedagógico tal como lo muestran las tablas en los resultados descriptivos que se presenta en la investigación.

Al respecto se puede inferir que un docente que hace uso de un buen trato y optima relaciones interpersonales a nivel áulico también pueden gestionar y liderar los procesos pedagógicos ya que esto está ligado a la planificación, la estrategia didáctica, la aplicación de modelos educativos la cual el docente lidera y crea su propio ambiente de trabajo y relaciones sociales basadas en la armonía y la socialización.

Estos resultados se asemejan a los de Grosland, et al. (2021) donde mencionó que el liderazgo educativo debe abordar no sólo la empatía de su práctica, sino también las emociones que surgen como resultado de las interacciones. Esto aporta que el aula debe ser un espacio de interacción, socialización y aprendizaje fluido donde las emociones se deben canalizar y debe existir una sintonía emocional entre estudiantes y el docente. Por otra parte, el estudio de Cherkowski, et al. (2021) reportó que las virtudes y las capacidades humanas positivas como esenciales y vitales para el florecimiento de los docentes y grupos en las organizaciones en general son un potencial para promover aprendizajes significativos, así como un liderazgo de la planificación y diseño de la estrategia de enseñanza y formación de competencias. Asimismo, el MINEDU (2014) puso énfasis sobre el liderazgo como una peculiaridad que poseen los docentes y administradores de las instituciones educativas, siendo mediadores educativos y trabajan con seres humanos desde las familias, estudiantes y relaciones sociales de alianzas con otras instituciones. Todo este clima hace importante el manejo de habilidades sociales como de empatía emocional para abrir paso a una cultura de mejora continua y servicio de calidad.

En relación a la hipótesis específica 1 los resultados corroboran que el liderazgo pedagógico y la dimensión motivación y autorregulación en docentes

de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial – Cañete, tiene una correlación de 0,802 de magnitud alta y tendencia positiva según el coeficiente Rho de Spearman con un p valor igual ( $p = .000 < 0.05$ ), estos datos manifiestan que los docentes que poseen bajos niveles en la motivación y autorregulación emocional a su vez presentan ausencia de manejo de un liderazgo pedagógico efectivo. Al respecto Grosland, et al. (2021), manifestó que los docentes que están muy dedicados a la política o la gestión organizacional de entidades pueden llegar a descuidar las innovaciones del aula y aprendizajes y en este contexto reducir las habilidades interpersonales que pueden canalizar emociones y el trato desde una concepción formativa.

De lo anterior se desprende también que la motivación ya autorregulación a nivel áulico es diferente que, para asumir cargos administrativos, por el cual no podemos asumir que un buen político sea necesariamente un buen líder pedagógico ya que las motivaciones e interés pueden entrar en conflicto, sin embargo, las habilidades socioemocionales fortalecen los diferentes ámbitos de la vida y el trabajo más aún si se trabaja con personas en una convivencia formativa y educadora como es el aula.

En esta misma línea se puede mencionar también a Heikka, et. al (2020) quienes desde un enfoque centrado en proyectos de liderazgo pedagógico son vitales ya que en ello se refleja las políticas, visión y misión de las entidades, así como la relación de un liderazgo pedagógico con la capacidad de enseñanza docente y su bienestar personal, algo que apunta a su desarrollo personal. En otras palabras, los directivos deben enseñar a los docentes a evidenciar en sus prácticas pedagógicas, pero a su vez a gestionar sus emociones y desarrollo personal algo necesario para manejar tensiones con los actores educativos y un buen clima en el aula.

Se sabe que la motivación es un impulso interno de la persona cuyos factores puede ser diversos, sin embargo, los líderes al ser personas que guían a otras a objetivos comunes deben poseer este tipo de habilidades no solo a nivel personal sino también interpersonal, que pueda mejorar la sintonía emocional entre sus subordinados. En el caso del proceso enseñanza aprendizaje, el docente se convertirá en un líder de su planificación y enseñanza,

pero al mismo tiempo de liderar cambios formativos, personales, de competencias y aprendizajes significativos en sus estudiantes.

Tal como lo resalta Heikka, et. al (2020) los directivos también deben enseñar a los docentes a evidenciar sus prácticas pedagógicas en estos planes que significa gestionar la enseñanza y nuestro mundo interno, para que de esa manera puedan construir una estabilidad emocional en su mundo interior, pero así también gestionar las emociones en los demás.

De acuerdo con la hipótesis específica 2 los resultados corroboran que existe relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades interpersonales, siendo una correlación de 0,770 de magnitud alta y tendencia positiva según el coeficiente Rho de Spearman; además el  $p$  valor es menor al nivel de significancia estadística ( $p = .000 < 0.05$ ).

Al respecto es importante señalar que esta relación es importante por su magnitud, donde se puede inferir que el líder pedagógico debe ser un buen comunicador y socializador en ambientes de buena convivencia. Al respecto muchos estudios definen esta relación como directamente relacional, tal es el caso de Toraby et al. (2018) donde da cuenta que existe un nivel de correlación significativa entre las habilidades emocionales de los docentes y la percepción sobre el éxito del desempeño y liderazgo docente. Entre estas habilidades se puede mencionar las interpersonales que ayuda a mantener un clima de confianza, seguridad, empatía y sociabilidad.

Por otra parte, como dice Bolívar (2010) un liderazgo proactivo que deben tener los docentes para generar aprendizajes y competencias, pero estos no se podrán dar en un clima hostil sino más bien en lazos de bienestar emocional y habilidad social para mantener esta sintonía entre estudiante y profesor.

Por otra parte, los reportes de Bass (1995) aún siguen vigentes hasta la actualidad, donde enfatizó al liderazgo como un asunto de evolución que se despliega en el tiempo. En este contexto, el docente se desarrolla como líder carismático, visionario y transformador, bajo un liderazgo adaptable y democrata contribuyendo a las buenas relaciones humanas, en este caso a nivel social educativo.

En esta misma línea autores más recientes como Holanda (2021) refiere que la práctica de liderazgo docente desde una perspectiva de la emocionalidad puede traer grandes beneficios ya que estas prácticas de líder necesitan de la regulación de las emociones, así como de relaciones blandas que optimicen el clima social laboral. Esta última parte hace referencia justamente a mantener buenas relaciones sociales desde la práctica de habilidades blandas y empatía emocional donde los docentes manejen bien los espacios áulicos y puedan desarrollar aprendizajes.

Asimismo, los estudios de Acharay (2018) al evaluar el liderazgo pedagógico del director, así como las competencias sociales del personal docente encontró una correlación significativa del liderazgo pedagógico las competencias sociales en directores y profesores de las instituciones educativas, según el coeficiente de variabilidad ( $r^2=0.773$ ), la cual implica que el liderazgo pedagógico es responsable para determinar las competencias sociales de los profesores en el 77% de los casos.

De la misma forma el estudio de Challco (2019) Desde la teoría propuesta se sabe que el liderazgo pedagógico debe favorecer un clima de armonía y bienestar emocional tanto en el aula como en su propia actuación desde lo intrapersonal, en esa perspectiva el estudio cobra importancia al ser sometido a contrastación empírica, lo mismo que reportaron que existe una relación significativa entre el liderazgo y los ambientes socioemocionales desde una mirada de convivencia, lo cual favorece a los ambiente de interaprendizaje y formación integral. Los docentes son parte de ejercer liderazgo del desarrollo de competencias, pero también de los procesos afectivos y sociales para brindar condiciones de óptimo desarrollo en los estudiantes, para que en el futuro sea un buen ciudadano de ejemplos a imitar.

Finalmente, concerniente a la hipótesis específica 3 el análisis inferencial mostró que el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades intrapersonales se relacionan siendo 0,920 de magnitud muy alta y tendencia positiva además el  $p$  valor es menor al nivel de significancia estadística ( $p = .000 < 0.05$ ), estos resultados también son alentadores ya que se hace presente la parte interna e intrapersonal que desarrollo competencias de gestión de las propias emociones

en docentes, al respecto Wang (2021) coincide con estos resultados cuando menciona que la toma de decisiones basado en las emociones también es un predictor de éxito, conociendo que la intuición es una herramienta interna en el ser humanos. Por ello los docentes que fortalecen su inteligencia intrapersonal, también lideran con éxito los procesos pedagógicos e interaprendizaje.

En este marco propuesto exige no solo una investigación académica intensificada sobre las emociones y la toma de decisiones de los líderes educativos, sino también una capacitación adecuada sobre las emociones en los programas de preparación para el liderazgo escolar y el desarrollo profesional.



## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** De acuerdo con el objetivo general, se concluye que existe correlación positiva considerable entre las variables liderazgo pedagógico y habilidades socioemocionales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, siendo la correlación de 0,91 de magnitud muy alta según el coeficiente Rho de Spearman con un  $p$  valor menor al nivel de significancia estadística ( $p = .000 < 0.05$ ).

**Segunda.** De acuerdo con el objetivo específico 1, se concluye que existe correlación positiva considerable entre las variables liderazgo pedagógico y la dimensión motivación y autorregulación, siendo la correlación de 0,802 de magnitud alta y tendencia positiva según el coeficiente Rho de Spearman con un  $p$  valor menor al nivel de significancia estadística ( $p = .000 < 0.05$ ).

**Tercera.** De acuerdo con el objetivo específico 2, se concluye que existe correlación positiva considerable entre las variables el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades interpersonales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, siendo la correlación de 0,770 de magnitud alta y tendencia positiva según el coeficiente Rho de Spearman con un  $p$  valor menor al nivel de significancia estadística ( $p = .000 < 0.05$ ).

**Cuarta.** De acuerdo con el objetivo específico 3, se concluye que existe correlación positiva considerable entre las variables liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades intrapersonales, siendo la correlación de 0,92 de magnitud muy alta y tendencia positiva según el coeficiente Rho de Spearman con un  $p$  valor menor al nivel de significancia estadística ( $p = .000 < 0.05$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero.** Los directivos educativos deben fomentar programas y talleres sobre desarrollo de habilidades socioemocionales en docentes y trabajadores tanto para su desarrollo personal y desempeño laboral.

**Segundo.** A los docentes a fortalecer la capacidad del liderazgo pedagógico desde el desarrollo de competencias emocionales para el buen trato, la sana convivencia y los aprendizajes.

**Tercero.** A nivel institucional se debe incentivar proyectos curriculares que plasme un modelo educativo basado en la alfabetización emocional tanto para estudiantes, docentes y directivos como perfil de logro tanto a nivel competencial como desarrollo personal para una cultura de sana convivencia.

**Cuarto.** A investigadores, desarrollar estudios de corte explicativo y predictivo sobre la influencia de las habilidades sociales en el liderazgo pedagógico para crear estrategias de intervención emocional y a la vez predecir desempeños bajo un liderazgo asertivo.

**Quinto.** A los docentes, desarrollar escuelas de padres donde se incentive el desarrollo de habilidades socioemocionales en el hogar como factor de soporte afectivo y logro de aprendizajes.

## REFERENCIAS

- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, E. (2020). *Mitos de la investigación científica*. Cuzco: Repalian.
- Acharay, L. A. (2018). *El liderazgo pedagógico del director y las competencias sociales del personal docente en Instituciones Educativas rurales de la Provincia de Ica*. Ica: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2161>.
- Ahmand, F., Kamarul, A., & Khairunnisa, S. N. (2020). The elemnts intrapersonal skills practiced among excelent lectures of islamic education in Malasaia . *Journal of Critical Reviews*, <https://www.bibliomed.org/mnsfulltext/197/197-1592715664.pdf?1634217162>.
- Aleksie, G., & Merrell, C. (2018). Links between socio-emotional skills,behavior, mathematics and literacy performance of preschool children in Serbia. *CrossMark*, file:///C:/Users/angel/Downloads/Revista-europea-de-psicologa-de-la-educacin.pdf.
- Alonso, Y., Friesen, S., Preciado, B., & Brown, B. (2021). Emergence in School Systems: Lessons from Complexity and Pedagogical Leadership and Pedagogical Leadership. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 196, 65-82, [https://eric.ed.gov/?q=pedagogical+leadership&ff1=dySince\\_2021&id=EJ1301591](https://eric.ed.gov/?q=pedagogical+leadership&ff1=dySince_2021&id=EJ1301591).
- Arana, J. (2018). *El liderazgo pedagógico para mejorar la práctica de habilidades socioemocionales en los estudiantes de la Institución Educativa Pública N° 30660 (tesis de Mestria)*. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/7786>.
- Bolivia, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta . *Magis. Revista Internacional de Investigación* 3(5) 79-106, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281023476005>.
- Cadena, L. e. (2019). Aprendizaje significativo de la asignatura de administración. Diseño de una guía didáctica. *Revista Dilemas Contemporáneos: educación, política y valores*, Año VI, Número Edición especial, Artículo N° 12.
- Castro, A. (2007). Motivación para liderar, inteligencia práctica y efectiva de los líderes. *RIPED* 23 (1) , [https://aidep.org/03\\_ridep/R23/R239.pdf](https://aidep.org/03_ridep/R23/R239.pdf).

- Centro de estudios Políticas y Prácticas en Educación (CEPRE). (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje: Hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 7 (3) 19-33, <https://www.redalyc.org/pdf/551/55114063003.pdf>.
- Challco, N. (2019). *Liderazgo Pedagógico y Convivencia escolar En la I.E. Parque Industrial Pichari (Tesis de Mestría)*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37439>.
- Cherkowski, S., Kutsyruba, B., Walker, K., & Crawford, M. (2021). Conceptualising Leadership and Emotions in Higher Education: Wellbeing as Wholeness. *Journal of Educational Administration and History*, 53. 158-171. <https://eric.ed.gov/?q=pedagogical+leadership+and+emotion&id=EJ1296184>.
- Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora escolar: una aproximación teórica. *Revista de Psicología Educativa - Propósitos y Representaciones*, 4(2) 289-284. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1126314.pdf>.
- Cuadra, D., Salgado, J., Leria, F., & Menares, N. (2018). Teorías subjetivas en docentes sobre el aprendizaje y desarrollo socioemocional: Un estudio de caso. *Revista Educación*, <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/25659/pdf>.
- Estrada, M., Monferrer, d., & Moliner, D. (2016). Cooperative Learning and Socio-Emotional Skills: A Teaching Experience in Sales Techniques Course. *Formación universitaria*, <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85007189444&origin=resultslist&sort=plf->
- Fiedler, F. (1995). Recursos cognitivos y desmepeño de liderzgo. *Una replica*. 44(1) 50 -56, <https://sci-hub.hkvisa.net/10.1111/j.1464-0597.1995.tb01386.x>.
- Flores, R. A. (2019). Tutoría y habilidades sociales en el aprendizaje en comunicación de los estudiantes de secundaria de San Juan de Lurigancho, Lima. *Apuntes científicos*, <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/700/660>.
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. Nueva Yourk: <https://www.penguinrandomhouse.com/books/69105/emotional-intelligence-by-daniel-goleman/9780553804911/readers-guide/>.
- González, C., Varea, V., & Martínez, L. (2020). 'I Feel, Therefore I Am': Unpacking Preservice Physical Education Teachers' Emotions. *Sport, Education and Society*, <https://eric.ed.gov/?q=pedagogical+leadership+and+emotion&pg=2&id=EJ1255897>.

- Grosland, T., & LaSonja, R. (2021). Liderar con/en los estados emocionales: la criticidad de los sujetos políticos y los debates políticos en el liderazgo educativo sobre las emociones. *Policy Futures in Education*, 19. 97-110. <https://eric.ed.gov/?q=pedagogical+leadership+and+emotion&id=EJ1283588>.
- Gutierrez, A. (2019). Las habilidades socioemocionales en docentes: Una herramienta de paz en la escuela. *Praxis saber*, 10(24), 167-192. <file:///C:/Users/angel/Desktop/habl%20socio.pdf>.
- Gutierrez, O. (1999). La nueva tendencia al liderzgo: Del liderazgo transccional al transformacional. *revista de Marina* 2 (99), <https://revistamarina.cl/revistas/1999/2/ogutierrezv.pdf>.
- Heika, J., Pitkaniemi, H., & Kettukangas, D. (2021). Liderazgo Pedagógico Distribuido y Liderazgo Docente en Contextos de Educación Infantil. *Revista Internacional de Liderazgo en Educación* , 24 (3) 333-348, [https://eric.ed.gov/?q=pedagogical+leadership&ff1=dtYSince\\_2021&id=EJ1296329](https://eric.ed.gov/?q=pedagogical+leadership&ff1=dtYSince_2021&id=EJ1296329).
- Heikka, J., Kahila, S., & K., S. (2020). A Study of Pedagogical Leadership Plans in Early Childhood Education Settings in Finland. *South African Journal of Childhood Education*, 10.1. <https://eric.ed.gov/?q=pedagogical+leadership+and+emotion&id=EJ1272130>.
- Hernandez, R., & Mendoza, Y. (2018). *Metodología de la investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. Graw Mill.
- Holanda, J. (2021). Leading with Emotional and Social Intelligence: Implications for FCS Professionals. *Journal of Family and Consumer Sciences*, 113(3) 62-68. <https://eric.ed.gov/?q=pedagogical+leadership+and+emotion&pg=3&id=EJ1307214>.
- Huiza, C. A. (2021). *Habilidades blandas y liderazgo pedagógico en la cultura organizacional de los docentes en educación básica alternativa, Lima-2021(tesis de Maestría)*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81396>.
- Javier, J. E. (2020). *Habilidades sociales y liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de una Institución Educativa Inclusiva de Huánuco - 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58018>.
- Kerlinger, L. (2002). *Investigación del comportamiento*. Limusa.
- Lane, R., & Smith, R. (2021). Levels of Emotional Awareness: Theory and Measurement of a Socio-Emotional Skill. *Journal of Intelligence*, <file:///C:/Users/angel/Downloads/Revista-de-inteligencia.pdf>.
- Macchorro, M., & Valdez, V. (2019). La educación emocional como factor para potenciar el aprendizaje significativo. *Vida científica* ,

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa4/article/view/4180/6055>.

- Martinez, E. C., Martínez, R., & Rodriguez, R. (2021). Reflexiones sobre la educación en tiempos de COVID-19: retos y perspectivas. *REVISTA SABERES EDUCATIVOS*, file:///C:/Users/angel/Downloads/60712-1371-206722-1-10-20210107.pdf.
- Mckown, C. (2017). Social-Emotional Assessment, Performance, and Standards. *www.futureofchildren.org*, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1144767.pdf>.
- Medina, A., & Gómez, R. (2014). El liderazgo pedagógico: Competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. *perspectiva Educativa, Formación de profesores* 53 (1) 91-113, <https://www.redalyc.org/pdf/3333/333329700007.pdf>.
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión* 118-134, <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>.
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.
- MINEDU. (2014). *Marco del Buen desempeño del directivo*. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf).
- Montagud, N. (2021). *Habilidades Socioemocionales” Psicología y Mente*. Barcelona: Narcea.
- Panizza, M., Cueva, D., & Mels, C. (2020). Development and validation of a socio-emotional skills assessment instrument of Primary Education in Uruguay. *THEMATIC SECTION*, file:///C:/Users/angel/Downloads/Estudios-de-Psicologia-Campinas.pdf.
- PERUANO, E. (23 de Junio de 2021). Crean el cargo de Acompañante Pedagógico en el Área de Desempeño Laboral de Formación Docente de la Carrera Pública Magisterial. págs. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/crean-el-cargo-de-acompanante-pedagogico-en-el-area-de-desem-resolucion-ministerial-n-231-2021-minedu-1966104-1/>.
- Portela, I., Alvariñas, M., & Pino, M. (2021). Socio-Emotional Skills as Predictors of Performance of Students: Differences by Gender. *sustainability*, file:///C:/Users/angel/Downloads/Sostenibilidad-Suiza%20(1).pdf.
- Primi, R., De Fruyt, F., Santos, D., & Antonoplis, S. (2019). True or False? Keying Direction and Acquiescence Influence the Validity of Socio-Emotional Skills Items in Predicting High School Achievement. *International Journal of Testing*,

85074496653&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=963eb6a1f231c7a5f03b982d33b80ccc&sot=b&sdt=b&sl=29&s.

- Robinson, V., Lloyd, C., & Rowe, K. (2008). KJ (2008). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. . *Administración Educativa Trimestral*, 44(5), 635–674., <https://sci-hub.hkvisa.net/10.1177/0013161x08321509>.
- Ruiz, R. (2021). Self-concept: Validation of construct interpretations. Review of Educational Research. *The Guilford Press*.
- salmela, K., & Upapyaya, K. (2020). School engagement and school burnout profiles during high school – The role of socio-emotional skills. *European Journal of Developmental Psychology*, <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85074496653&origin=resultslist&sort=plf->.
- Sánchez, E. (2000). Teoría del liderazgo situacional en la Administración local: validez del modelo . *Psicothema* 12 (3) 435-439, <https://www.redalyc.org/pdf/727/72712316.pdf>.
- Sanz, R., López, E., & González, A. (2021). Propuesta de un modelo de liderazgo pedagógico para directores de centros concretados de educación primaria. *REV - Estudios Sobre Educación - Vol. 31-40*, <https://dadun.unav.edu/handle/10171/61407>.
- Silins, H., & Mulford, B. (2004). Las escuelas como organizaciones de aprendizaje: efectos sobre el liderazgo docente y los resultados de los estudiantes. *Efectividad Escolar y Mejoramiento Escolar* 4(3) 443-466, <https://doi.org/10.1080/09243450512331383272>.
- Sosa, A. (2007). Habilidades emocionales para el aprendizaje significativo. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, <http://1-11.ride.org.mx/index.php/RIDESECUNDARIO/article/view/270/264>.
- Toraby, E., & Modarresi, G. (2018). EFL Teachers' Emotions and Learners' Views of Teachers' Pedagogical Success. *International Journal of Instruction*, 11(2)<https://eric.ed.gov/?q=pedagogical+leadership+and+emotion&pg=2&id=EJ1175010>.
- Triveño, D., Gonzáles, M. A., & Montemayor, K. (2019). Habilidades socioemocionales y su relación con el logro educativo en alumnos de Educación Media Superior. *Revista de Psicología y Ciencias del comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*. , Vol. 10 Núm <http://www.scielo.org.mx/pdf/rpcc/v10n1/2007-1833-rpcc-10-01-32.pdf>.

- UNESCO. (2020). Inclusión y educación: Resumen del Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020: *Inclusión y educación UNESDOC Biblioteca Digital*, [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373721\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373721_spa).
- Usán, P., & Salavera, C. (2018). Motivación escolar, inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de educación secundaria obligatoria. *Actualidades en Psicología*, 32(125), 95-112. doi: 10.15517/ap.v32i125.32123.
- Villaseñor, P. (2018). La habilidad de desarrollar habilidades. *Washington: Banco Mundial*, <https://blogs.worldbank.org/voices/es/la-habilidad-de-desarrollar-habilidades>.
- Von, S. (2021). Identificación de la disonancia profesional: Aprendizaje docente en contextos integrados en el trabajo y liderazgo docente centrado en los estudiantes de inglés (EL. *Lenguaje y educación* 35(4) 337-356, [https://eric.ed.gov/?q=pedagogical+leadership&ff1=dySince\\_2021&pg=3&id=EJ1303349](https://eric.ed.gov/?q=pedagogical+leadership&ff1=dySince_2021&pg=3&id=EJ1303349).
- Vroom, V., & Jago, A. (2007). The Role of the Situation in Leadership. *American Psychologis* 62(1) 17-24, [https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341\\_Readings/Leadership/Vroom\\_Jago\\_2007\\_The\\_role\\_of\\_the\\_situation\\_in\\_leadership.pdf](https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Leadership/Vroom_Jago_2007_The_role_of_the_situation_in_leadership.pdf).
- Wang, Y. (2021). What Is the Role of Emotions in Educational Leaders' Decision Making? Proposing an Organizing Framework. *Educational Administration Quarterly*, 57 (3). <https://eric.ed.gov/?q=pedagogical+leadership+and+emotion&pg=2&id=EJ1300391>.
- Yepes, M. C., Erazo, J., & Garcia, D. (2020). Organización y liderazgo en tiempos de pandemia: Perspectiva desde actores escolares en Azogues. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(5), 326-343. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7696071>.
- Yildizbas, F. (2017). The Relationship between Teacher Candidates' Emotional Intelligence Level, Leadership Styles and Their Academic Success. *Eurasian Journal of Educational Research*, 67 (2)215-231. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1148891.pdf>.
- Zorza, J. P. (sf). Las emociones y su regulación: claves para el aprendizaje y el desarrollo saludable. *Córdoba: Clínica de la Familia. Fundación.*, <https://www.fundacionclinicadelafamilia.org/las-emociones-y-su-regulacion-claves-para-el-aprendizaje-y-el-desarrollo-saludable/>.



## ANEXOS

### ANEXO 1: Matriz de operacionalización

#### *Matriz de operacionalización de la variable habilidades socioemocionales*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Habilidades socioemocionales	Las habilidades socioemocionales son actitudes y comportamientos aprendidos que se van desarrollando desde las primeras experiencias de socialización intrafamiliar, luego socialmente con sus pares y agentes educativos. (Panizza y Cueva, 2020)	Se tomará en cuenta los componentes motivación y autorregulación y las habilidades intra e interpersonales. Cada uno de ellos con indicadores e ítems que representen el dominio conceptual.	Motivación y autorregulación  Habilidades interpersonales  Habilidades intrapersonales	Autenticidad Predisposición Motivación intrínseca y extrínseca Perseverar  Entorno social Empatía emocional Conducta asertiva  Autorregulación Conciencia de las emociones	Baremos: según percentiles  Escala: Politémica Ordinal  1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

#### *Matriz de operacionalización de la variable liderazgo pedagógico*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo pedagógico	Cuya función corresponde a la gestión, centrado en la optimización de la educación. La institución refleja la forma en que se ejerce la dirección, especialmente en términos de su misión y visión. (Robinson, et al. (2008)	Corresponde a los componentes extraídos del constructo de la variable el cual se desagrega del liderazgo pedagógico. El empleara un cuestionario con escala polinómica.	Establecer metas y expectativas  Obtención de recursos de manera estratégica  Planificación y evaluación de la enseñanza y currículo  Promover y participar de aprendizajes y desarrollo docente  Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo	- Establecimiento de metas. - Plan de mejora. - Identidad institucional  - Recursos educativos. - Procesos de gestión.  - Acompañamiento y monitoreo. - Documentos de gestión curricular. - Planificación. - Desarrollo docente. - Compromiso con los aprendizajes. - Ambiente armonioso. - Control de situación de riesgos. - Trabajo colaborativo. - Normas de convivencia.	Baremos: según percentiles  Escala: Politémica Ordinal  1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indiferente 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo

## ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

### Instrumento de evaluación del liderazgo pedagógico

#### Instrucciones:

Apreciado docente, a continuación, encontraras una lista de ítems, el cual debes responder de manera sincera, objetiva y con tranquilidad, asumiendo que dichas respuestas serán tratadas en confidencialidad y anonimato. Agradezco de antemano su colaboración.

#### Valoración:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Indiferente
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Establecer metas y expectativas</b>					
1	La institución educativa donde laboras posee metas claras en el progreso de los aprendizajes					
2	Se formulan estrategias para el logro de aprendizaje de acuerdo con la propuesta pedagógica.					
3	La institución educativa elabora planes de mejora para la calidad de aprendizajes					
4	Se cuenta con los recursos necesarios para el logro de planes de mejora.					
5	Los docentes mantienen altas expectativas con sentido de pertenencia					
	<b>Dimensión 2: Obtención de recursos de manera estratégica</b>					
6	La gestión para la obtención de los recursos educativos cumple los estándares de calidad y eficiencia.					
7	Para el logro de aprendizajes se administra los recursos educativos de manera óptima.					
8	Los recursos financieros son gestionados de manera eficiente para el logro de metas de los aprendizajes.					
9	Las necesidades de aprendizaje en los estudiantes son el principal factor para tomar en cuenta para la distribución de recursos educativos.					
10	Los recursos TIC juntamente al equipamiento son gestionados de manera óptima para el logro de metas de los aprendizajes.					
	<b>Dimensión 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza</b>					
11	El documento de gestión: Plan anual de trabajo tiene una clara correspondencia y se deriva del proyecto educativo institucional.					
12	La planificación y gestión de la programación curricular se da desde un trabajo colaborativo entre docentes.					
13	Las áreas curriculares están organizadas según el trabajo colegiado que realizan sus docentes.					
14	La institución educativa cuenta con una estrategia de monitoreo y acompañamiento al desempeño docente en función a resultados.					

15	El monitoreo y acompañamiento orienta la coherencia entre las competencias, capacidades y desempeños desde la enseñanza y la evaluación de los aprendizajes.					
	<b>Dimensión 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo docente</b>					
16	La institución educativa gestiona estratégicamente las oportunidades de formación y mejora continua de los docentes.					
17	La institución educativa cuenta con mecanismos que incentiven el trabajo colaborativo para el logro de aprendizajes.					
18	Los directivos de la institución promueven la participación y compromiso desde una cultura de mejora continua para el logro de aprendizajes.					
19	La institución educativa cuenta con mecanismos que promueve la reflexión y autoevaluación del desempeño docente.					
20	El trabajo de reuniones colegiadas entre docentes cuenta con la participación y apoyo de los directivos.					
	<b>Dimensión 5: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo</b>					
21	La institución cuenta con mecanismos de protección que garanticen el bienestar físico y moral de los estudiantes, personal docente y directivo.					
22	El cronograma de actividades curriculares y extracurriculares se cumplen de manera ordenada y coherente.					
23	La institución educativa tiene un ambiente de calidad donde se realiza trabajo colaborativo entre todos los actores.					
24	En la institución educativa se percibe un clima de buen trato, cordialidad y confianza entre todos los miembros de la comunidad educativa.					
25	La institución educativa cuenta con mecanismos de prevención y resolución de conflictos (CONEI)					

## Instrumento de habilidades socio emocionales

### Instrucciones:

Apreciado docente, a continuación, encontraras una lista de ítems, el cual debes responder de manera sincera, objetiva y con tranquilidad, asumiendo que dichas respuestas serán tratadas en confidencialidad y anonimato. Agradezco de antemano su colaboración.

### Valoración:

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Motivación y autorregulación</b>						
1	Soy consciente, cuando algo me sale mal y asumo mi responsabilidad					
2	Siento que mi labor educativa es de compromiso y de mejora continua.					
3	Percibo un ambiente de motivación para un buen desempeño docente					
4	Tengo claras mis metas y sentido de pertenencia respecto al compromiso institucional					
5	Generalmente mis metas personales se identifican con mi labor educativa					
6	Un buen docente necesita esforzarse para tener un buen desempeño en la enseñanza-aprendizaje.					
7	Me doy cuenta de mis aciertos y desaciertos cuando trabajo en equipo					
<b>Dimensión 2: Habilidades interpersonales</b>						
8	Percibo con facilidad cuando alguien se siente mal					
9	Me fastidia cuando alguien es tratado injustamente					
10	Me siento feliz cuando los integrantes de mi equipo también muestran felicidad.					
11	Asumo el compromiso de apoyo cuando alguien lo necesita.					
12	Me siendo parte del equipo porque compartimos cosas en común					
13	Hago amigos con facilidad.					
14	Soy de las personas que pide ayuda cuando algo no me sale bien.					
<b>Dimensión 3: Habilidades intrapersonales</b>						
15	Cuando me encuentro fastidiado, pienso en otras actividades.					
16	Cuando estoy nervioso puedo tratar de calmarme					
17	Tengo conciencia de mis emociones a pesar de que estas se desborden					
18	Me doy cuenta de mi estado emocional para tener un control					
19	En algunas situaciones puedo actuar sin meditar.					
20	Si un trabajo me sale mal, me enojo y dejo de hacerlo.					
21	Me enojo con facilidad					

## ANEXO 3: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo pedagógico y habilidades socioemocionales en docentes de las Instituciones Educativas Publicas de Imperial- Cañete, 2022.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			Metodología				
			Variable 1: liderazgo pedagógico			Tipo de investigación:				
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Básica				
¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y habilidades socio emocionales en docentes de las IEP de Imperial- Cañete, 2022?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y habilidades socio emocionales en docentes de las IEP de Imperial- Cañete, 2022.	Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y habilidades socio emocionales en docentes de las IEP de Imperial- Cañete, 2022.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer metas y expectativas.</li> <li>2. Obtención de recursos de marra estratégica.</li> <li>3. Planificación y evaluación de la enseñanza y currículo.</li> <li>4. Promover y participar de aprendizajes y desarrollo docente.</li> <li>5. Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Establecimiento metas</li> <li>1.2 Plan de mejora</li> <li>1.3 Identidad institucional</li> <li>2.1 Recursos educativos</li> <li>2.2 Procesos de gestión</li> <li>3.1 Acompañamiento</li> <li>3.2 Documentos de gestión</li> <li>3.3 Planificación</li> <li>4.1 Desarrollo docente</li> <li>4.2 Desarrollo institucional</li> <li>4.3 Compromiso de los aprendizajes</li> <li>5.1 Control de situación de riesgos</li> <li>5.2 Trabajo colaborativo</li> <li>5.3 Normas de convivencia</li> </ol>	<b>Medida con escala tipo Likert:</b> 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indiferente 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo  <b>Cuestionario estructurado</b> Ítems: 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 Total 25 ítems	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> No experimental.  <b>Nivel:</b> Aplicada.  <b>Método:</b> Hipotético deductivo.  <b>Alcance:</b> Correlacional de corte transversal.				
<b>Problemas específicos:</b>  <b>Problema específico 1.</b>  ¿Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión motivación y autorregulación en docentes de las IEP de Imperial - Cañete, 2022?  <b>Problema específico 2.</b>  ¿De qué manera se relaciona el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades interpersonales en docentes de las IEP de Imperial-¿Cañete, 2022?  <b>Problema específico 3.</b>  ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades intrapersonales en docentes de las IEP de Imperial- Cañete, 2022?.	<b>Objetivos específicos:</b>  <b>Objetivo específico 1.</b>  Establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión motivación y autorregulación en docentes de las IEP de Imperial - Cañete,2022.  <b>Objetivo específico 2.</b>  Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades interpersonales en docentes de las IEP de Imperial- Cañete,2022.  <b>Objetivo específico 3.</b>  Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades intrapersonales en docentes de las IEP de Imperial- Cañete, 2022.	<b>Hipótesis específicas:</b>  <b>Hipótesis específica 1.</b>  Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión motivación y autorregulación en docentes de las IEP de Imperial - Cañete,2022.  <b>Hipótesis específica 2.</b>  Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades interpersonales en docentes de las IEP de Imperial- Cañete,2022 y finalmente  <b>Hipótesis específica 3.</b>  Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión habilidades intrapersonales en docentes de las IEP de Imperial- Cañete, 2022.					<b>Variable 2: Habilidades socioemocionales</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3"> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación y autorregulación</li> <li>2. Habilidades interpersonales</li> <li>3. Habilidades intrapersonales</li> </ol> </td> <td> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Autenticidad</li> <li>1.2 Predisposición</li> <li>1.3 Motivación intrínseca</li> <li>1.4 Motivación extrínseca</li> <li>1.5 Perseverar</li> </ol> </td> <td rowspan="3"> <b>Medida con escala tipo Likert:</b>            1: Nunca            2: Casi nunca            3: A veces            4: Casi siempre            5: Siempre  <b>Cuestionario estructurado</b>            Ítems:            1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20,21             Total 21 ítems         </td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Dimensiones	Indicadores	Escala de medición								
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación y autorregulación</li> <li>2. Habilidades interpersonales</li> <li>3. Habilidades intrapersonales</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Autenticidad</li> <li>1.2 Predisposición</li> <li>1.3 Motivación intrínseca</li> <li>1.4 Motivación extrínseca</li> <li>1.5 Perseverar</li> </ol>	<b>Medida con escala tipo Likert:</b> 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre <b>Cuestionario estructurado</b> Ítems: 1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20,21  Total 21 ítems								

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCI A (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1: Establecer metas y expectativas</b>							
1.	La institución educativa posee metas claras el progreso de los aprendizajes	✓		✓		✓		
2.	Se formulan estrategias para el logro de aprendizaje de acuerdo a la propuesta pedagógica.	✓		✓		✓		
3.	La instrucción educativa elabora planes de mejora para la calidad de aprendizajes	✓		✓		✓		
4.	Se cuenta con los recursos necesarios para el logro de planes de mejora.	✓		✓		✓		
5.	Los docentes mantienen altas expectativas con sentido de pertenencia	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Obtención de recursos de manera estratégica</b>							
6.	La gestión para la obtención de los recursos educativos cumple los estándares de calidad y eficiencia.	✓		✓		✓		
7.	Para el logro de aprendizajes se administra los recursos educativos de manera óptima.	✓		✓		✓		
8.	Los recursos financieros son gestionados de manera eficiente para el logro de metas de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
9.	Las necesidades de aprendizaje en estudiantes son el principal factor a tomar en cuenta para la distribución de recursos educativos.	✓		✓		✓		
10.	Los recursos TIC juntamente al equipamiento son gestionados de manera óptima para el logro de metas de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza</b>							
11.	El documento de gestión planificación anual tiene una clara correspondencia y se deriva del proyecto educativo institucional.	✓		✓		✓		
12.	La planificación y gestión de la programación curricular se da desde un trabajo colaborativo entre docentes.	✓		✓		✓		

13.	Las áreas curriculares estas organizadas por el trabajo colegiado que realizan sus docentes.	✓		✓		✓	
14.	La institución educativa cuenta con una estrategia de monitoreo y seguimiento al desempeño docente en función a resultados.	✓		✓		✓	
15.	El monitoreo y control orienta la coherencia de las estrategias, competencias y desempeños desde la enseñanza con la evaluación de los aprendizajes.	✓		✓		✓	
<b>Dimensión 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo docente</b>							
16.	La institución educativa gestiona estratégicamente las oportunidades de formación y mejora continua de los docentes.	✓		✓		✓	
17.	La institución educativa cuenta con mecanismos que incentiven el trabajo colaborativo para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓	
18.	Los directivos de la institución promueven la participación y compromiso desde una cultura de mejora continua para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓	
19.	La institución educativa cuenta con mecanismos que promueve la reflexión y autoevaluación del desempeño docente.	✓		✓		✓	
20.	El trabajo de reuniones colegiadas entre docentes cuenta con la participación y apoyo de los directivos.	✓		✓		✓	
<b>Dimensión 5: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo</b>							
21.	La institución cuenta con mecanismos de protección que garanticen el bienestar físico y moral de los estudiantes, personal docente y directivo.	✓		✓		✓	
22.	La gestión en el cronograma de actividades curriculares y extracurriculares se cumplen de manera ordenada y coherente.	✓		✓		✓	
23.	En la institución educativa se percibe un ambiente de apoyo y trabajo colaborativo entre todos los actores.	✓		✓		✓	
24.	En la institución educativa se percibe un clima de buen trato, cordialidad y confianza entre los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
25.	La institución educativa cuenta con mecanismos de prevención y resolución de conflictos.	✓		✓		✓	

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): Existe suficiencia para su aplicación

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (  ) Aplicable después de corregir (  ) No aplicable (  )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Dr. GARCÍA TARAZONA J. Omar DNI. 40131259

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Estadística e Investigación Científica / Psicología y CC.SS.

26 de Mayo del 2022

  
J. Omar García Tarazona  
DOCENTE UNIVERSITARIO  
INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Dr. /Mgtr. Dr. GARCÍA TARAZONA J. O.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): *Existe suficiencia para su aplicación.*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable  Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: *Mg. Lopez Malqui, Sara* DNI: *10603887*

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: *Licenciada en Educación Primaria - Investigación*

*26* de *mayo* del 20*22*

  
*Sara Lopez Malqui*  
DOCENTE DE INVESTIGACION  
Dr. /Mgtr. *Mg.* Lopez Malqui, Sara.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA A (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1: Establecer metas y expectativas</b>							
1.	La institución educativa posee metas claras el progreso de los aprendizajes	X		X		X		
2.	Se formulan estrategias para el logro de aprendizaje de acuerdo a la propuesta pedagógica.	X		X		X		
3.	La instrucción educativa elabora planes de mejora para la calidad de aprendizajes	X		X		X		
4.	Se cuenta con los recursos necesarios para el logro de planes de mejora.	X		X		X		
5.	Los docentes mantienen altas expectativas con sentido de pertenencia	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Obtención de recursos de manera estratégica</b>	X		X		X		
6.	La gestión para la obtención de los recursos educativos cumple los estándares de calidad y eficiencia.	X		X		X		
7.	Para el logro de aprendizajes se administra los recursos educativos de manera óptima.	X		X		X		
8.	Los recursos financieros son gestionados de manera eficiente para el logro de metas de los aprendizajes.	X		X		X		
9.	Las necesidades de aprendizaje en estudiantes son el principal factor a tomar en cuenta para la distribución de recursos educativos.	X		X		X		
10.	Los recursos TIC juntamente al equipamiento son gestionados de manera óptima para el logro de metas de los aprendizajes.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza</b>							
11.	El documento de gestión planificación anual tiene una clara correspondencia y se deriva del proyecto educativo institucional.	X		X		X		
12.	La planificación y gestión de la programación curricular se da desde un trabajo colaborativo entre docentes.	X		X		X		

13.	Las áreas curriculares estas organizadas por el trabajo colegiado que realizan sus docentes.	X		X		X		
14.	La institución educativa cuenta con una estrategia de monitoreo y seguimiento al desempeño docente en función a resultados.	X		X		X		
15.	El monitoreo y control orienta la coherencia de las estrategias, competencias y desempeños desde la enseñanza con la evaluación de los aprendizajes.	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo docente</b>							
16.	La institución educativa gestiona estratégicamente las oportunidades de formación y mejora continua de los docentes.	X		X		X		
17.	La institución educativa cuenta con mecanismos que incentiven el trabajo colaborativo para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
18.	Los directivos de la institución promueven la participación y compromiso desde una cultura de mejora continua para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
19.	La institución educativa cuenta con mecanismos que promueve la reflexión y autoevaluación del desempeño docente.	X		X		X		
20.	El trabajo de reuniones colegiadas entre docentes cuenta con la participación y apoyo de los directivos.	X		X		X		
	<b>Dimensión 5: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo</b>							
21.	La institución cuenta con mecanismos de protección que garanticen el bienestar físico y moral de los estudiantes, personal docente y directivo.	X		X		X		
22.	La gestión en el cronograma de actividades curriculares y extracurriculares se cumplen de manera ordenada y coherente.	X		X		X		
23.	En la institución educativa se percibe un ambiente de apoyo y trabajo colaborativo entre todos los actores.	X		X		X		
24.	En la institución educativa se percibe un clima de buen trato, cordialidad y confianza entre los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
25.	La institución educativa cuenta con mecanismos de prevención y resolución de conflictos.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):** Existe suficiencia en el instrumento que mide LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** CAJACHAHUA ESPINOZA Godofredo Luis      DNI 21085472

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Doctor en Psicología Educacional y Tutorial.

Lima, 26 de mayo de 2022



---

Dr. CAJACHAHUA ESPINOZA Godofredo Luis

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA A (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1: Motivación y autorregulación</b>							
	Soy consciente cuando algo me sale mal y asumo mi responsabilidad	✓		✓		✓		
2.	Siento que mi labor educativa es de compromiso y mejora continua.	✓		✓		✓		
3.	Percibo un ambiente de motivación para un buen desempeño docente	✓		✓		✓		
4.	Tengo claras mis metas y sentido de pertenencia respecto al compromiso institucional	✓		✓		✓		
5.	Gemelamente mi metas personales se identifican con mi labor educativa	✓		✓		✓		
6.	Un buen docente no necesita esforzarse para tener un buen desempeño en la enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
7.	Me doy cuenta de mis aciertos y desaciertos cuando trabajo en equipo	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Habilidades interpersonales</b>							
8.	Percibo con facilidad cuando alguien se siente mal	✓		✓		✓		
9.	Me fastidia cuando alguien es tratado injustamente	✓		✓		✓		
10.	Me siento feliz cuando lo demás de mi equipo también muestran felicidad.	✓		✓		✓		
11.	Asumo el compromiso de apoyo cuando alguien lo necesita.	✓		✓		✓		
12.	Me siendo parte del equipo porque compartimos cosas en común	✓		✓		✓		
13.	Hago amigos con facilidad.	✓		✓		✓		
14.	Soy de las personas que pide ayuda cuando algo no me sale bien.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Habilidades intrapersonales</b>							
15.	Cuando me encuentro fastidiado, pienso en otras actividades.	✓		✓		✓		
16.	Cuando estoy nervioso puedo tratar de calmarme	✓		✓		✓		

17.	Tengo conciencia de mis emociones a pesar que estas se desborden	✓		✓		✓	
18.	Me doy cuenta de mi estado emocional para tener un control	✓		✓		✓	
19.	En algunas situaciones puedo actuar sin meditar.	✓		✓		✓	
	Si un trabajo me sale mal, me enojo y dejo de hacerlo.	✓		✓		✓	
20.	Me enojo con facilidad	✓		✓		✓	

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): Existe suficiencia para su aplicacion

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable () Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Dr. GARVA TARAZANA Jose Omar DNI 40131259

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Estadística e Investigación Científica/ Psicología y CC.SS.

26 de mayo del 2022



DOCENTE UNIVERSITARIO  
INVESTIGACION CIENTIFICA

Dr. /Mgtr. Dr. GARVA TARAZANA J. Omar

17.	Tengo conciencia de mis emociones a pesar que estas se desborden	✓		✓		✓	
18.	Me doy cuenta de mi estado emocional para tener un control	✓		✓		✓	
19.	En algunas situaciones puedo actuar sin meditar.	✓		✓		✓	
	Si un trabajo me sale mal, me enojo y dejo de hacerlo.	✓		✓		✓	
20.	Me enojo con facilidad	✓		✓		✓	

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Mg. Lopez Malqui, Sara..... DNI..... 10603882.....

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Licenciado en Educación Primaria - Investigación.....

26 de mayo del 2022.

Mg. Lopez Malqui, Sara

Dr. /Mgtr. DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA A (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1: Motivación y autorregulación</b>							
	Soy consciente cuando algo me sale mal y asumo mi responsabilidad	X		X		X		
2.	Siento que mi labor educativa es de compromiso y mejora continua.	X		X		X		
3.	Percibo un ambiente de motivación para un buen desempeño docente	X		X		X		
4.	Tengo claras mis metas y sentido de pertenencia respecto al compromiso institucional	X		X		X		
5.	Gemelamente mi metas personales se identifican con mi labor educativa	X		X		X		
6.	Un buen docente no necesita esforzarse para tener un buen desempeño en la enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
7.	Me doy cuenta de mis aciertos y desaciertos cuando trabajo en equipo	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Habilidades interpersonales</b>							
8.	Percibo con facilidad cuando alguien se siente mal	X		X		X		
9.	Me fastidia cuando alguien es tratado injustamente	X		X		X		
10.	Me siento feliz cuando lo demás de mi equipo también muestran felicidad.	X		X		X		
11.	Asumo el compromiso de apoyo cuando alguien lo necesita.	X		X		X		
12.	Me siendo parte del equipo porque compartimos cosas en común	X		X		X		
13.	Hago amigos con facilidad.	X		X		X		
14.	Soy de las personas que pide ayuda cuando algo no me sale bien.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Habilidades intrapersonales</b>							
15.	Cuando me encuentro fastidiado, pienso en otras actividades.	X		X		X		
16.	Cuando estoy nervioso puedo tratar de calmarme	X		X		X		



17.	Tengo conciencia de mis emociones a pesar que estas se desborden	X		X		X	
18.	Me doy cuenta de mi estado emocional para tener un control	X		X		X	
19.	En algunas situaciones puedo actuar sin meditar.	X		X		X	
	Si un trabajo me sale mal, me enojo y dejo de hacerlo.	X		X		X	
20.	Me enojo con facilidad	X		X		X	

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):** Existe suficiencia en el instrumento que mide HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** CAJACHAHUA ESPINOZA Godofredo Luis      DNI 21085472

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Doctor en Psicología Educacional y Tutorial.

Lima, 26 de mayo de 2022



-----  
Dr. CAJACHAHUA ESPINOZA Godofredo Luis

## Apéndice

### CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

#### LIDERAZGO PEDAGÓGICO

##### *Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	16

---

##### *Estadísticas de total de elemento*

---

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item_1	54,00	333,857	,953	,982
Item_2	53,80	343,029	,847	,983
Item_3	54,00	330,714	,916	,983
Item_4	53,67	344,095	,945	,983
Item_5	54,00	345,143	,919	,983
Item_6	54,07	345,924	,632	,987
Item_7	53,67	330,667	,948	,982
Item_8	53,87	333,838	,961	,982
Item_9	53,60	342,543	,951	,982
Item_10	53,73	347,638	,893	,983
Item_11	54,07	341,210	,872	,983
Item_12	54,20	329,457	,946	,982
Item_13	53,93	337,638	,844	,984
Item_14	54,27	332,495	,894	,983
Item_15	54,07	339,067	,880	,983
Item_16	54,07	340,210	,894	,983

---

## HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

### CONFIABILIDAD

#### *Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	23

---

#### *Estadísticas de total de elemento*

---

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item_SL1	73,07	595,495	,846	,974
Item_SL2	73,13	603,981	,792	,975
Item_SL3	73,07	582,924	,884	,974
Item_SL4	73,27	607,495	,765	,975
Item_SL5	73,13	606,552	,664	,976
Item_SL6	72,93	606,924	,690	,975
Item_SL7	72,67	602,810	,853	,974
Item_SL8	72,87	593,838	,885	,974
Item_SL9	72,80	611,029	,678	,975
Item_SL10	72,87	580,552	,900	,974
Item_SL11	72,73	589,638	,913	,974
Item_SL12	73,27	613,638	,737	,975
Item_SL13	73,00	605,143	,647	,976
Item_SL14	72,73	590,924	,863	,974
Item_SL15	72,60	595,400	,833	,974
Item_SL16	72,60	592,257	,880	,974
Item_SL17	72,80	593,457	,924	,974
Item_SL18	73,13	595,695	,823	,974
Item_SL19	73,20	615,171	,654	,976
Item_SL20	72,93	601,924	,765	,975
Item_SL21	72,73	611,210	,745	,975
Item_SL22	73,27	624,495	,575	,976
Item_SL23	73,07	606,638	,812	,975

---

## BAREMOS

### Estadísticos

		Aspectos tangibles	Seguridad	Capacidad de respuesta	Fiabilidad	Empatía	Calidad de atención	Elementos tangibles	Calidad percibida	Valor percibido	Satisfacción del usuario.
N	Válido	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mínimo	5	7	10	6	4	36	7	10	5	23
	Máximo	15	15	20	15	15	80	15	25	15	55
Percentiles	25	10,00	11,00	16,00	12,00	12,00	62,00	12,00	21,00	12,00	44,00
	50	11,00	13,00	18,00	13,00	13,00	69,00	13,00	22,00	13,00	48,00
	75	13,00	15,00	19,00	15,00	15,00	74,00	14,00	24,00	14,00	51,00

Baremos	CALIDAD ATENCIÓN	Aspectos tangibles	Seguridad	Capacidad de respuesta	Fiabilidad	Empatía
Baja	36 - 62	5 - 10	7 - 11	10 - 16	6 - 12	4 - 12
Media	63 - 74	11 - 13	12 - 14	17 - 19	13 - 14	13 - 14
Alta	75 - 80	14 - 15	15 - 15	20 - 20	15 - 15	15 - 15

Baremos	Elementos tangibles	Calidad percibida	Valor percibido	Satisfacción del usuario.
Baja	7 - 12	10 - 21	5 - 12	23 - 44
Media	13 - 14	22 - 24	13 - 14	45 - 51
Alta	15 - 15	25 - 25	15 - 15	52 - 55

# BASE DE DATOS DE LA CONFIABILIDAD

DATA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 51 de 51 variables

	edad	Sexo	Nivel_educ	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14
105	69 F	PRIMARIA		3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	
106	39 F	SUPERIOR		5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
107	44 M	SUPERIOR		5	5	1	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	
108	37 M	SUPERIOR		4	4	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
109	85 F	S/ESTUDIOS		4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
110	62 M	SUPERIOR		4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	
111	43 F	SUPERIOR		5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
112	76 M	SECUNDARIA		5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	
113	61 M	SECUNDARIA		4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	
114	58 F	SECUNDARIA		3	4	5	5	5	4	5	2	4	5	4	3	5	
115	39 M	SUPERIOR		2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	
116	37 M	SUPERIOR		3	5	5	4	3	5	3	4	5	5	3	5	5	
117	48 M	SUPERIOR		5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	
118	81 F	PRIMARIA		5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	
119	67 M	SECUNDARIA		4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	
120																	
121																	
122																	
123																	
124																	
125																	
126																	
127																	
128																	
129																	
130																	
131																	
132																	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

16°C Nublado 12:41

DATA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

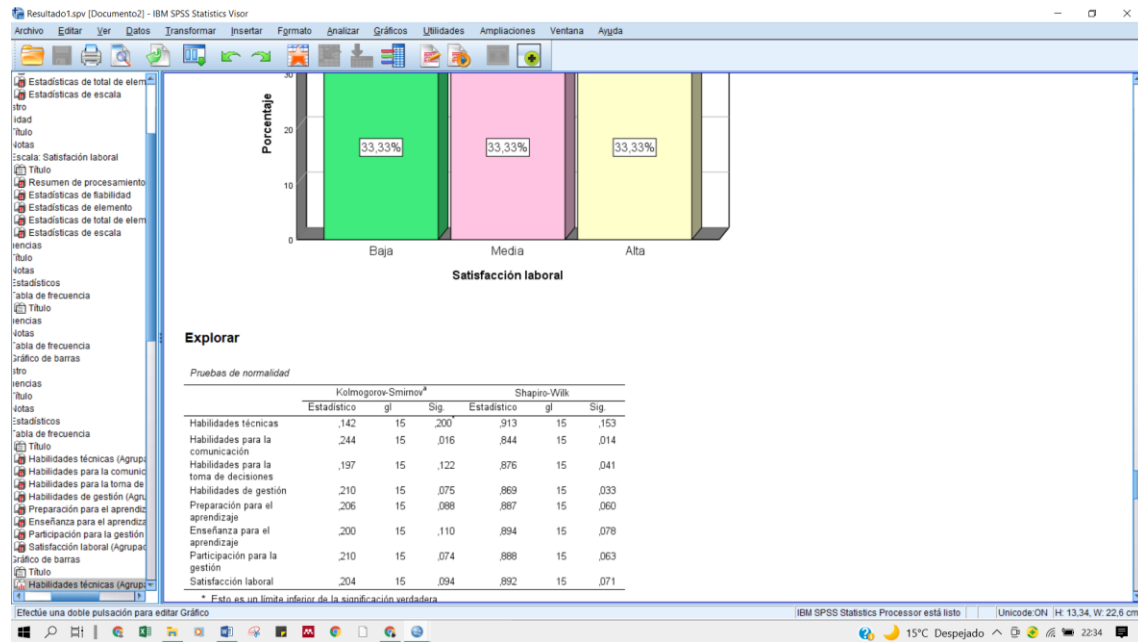
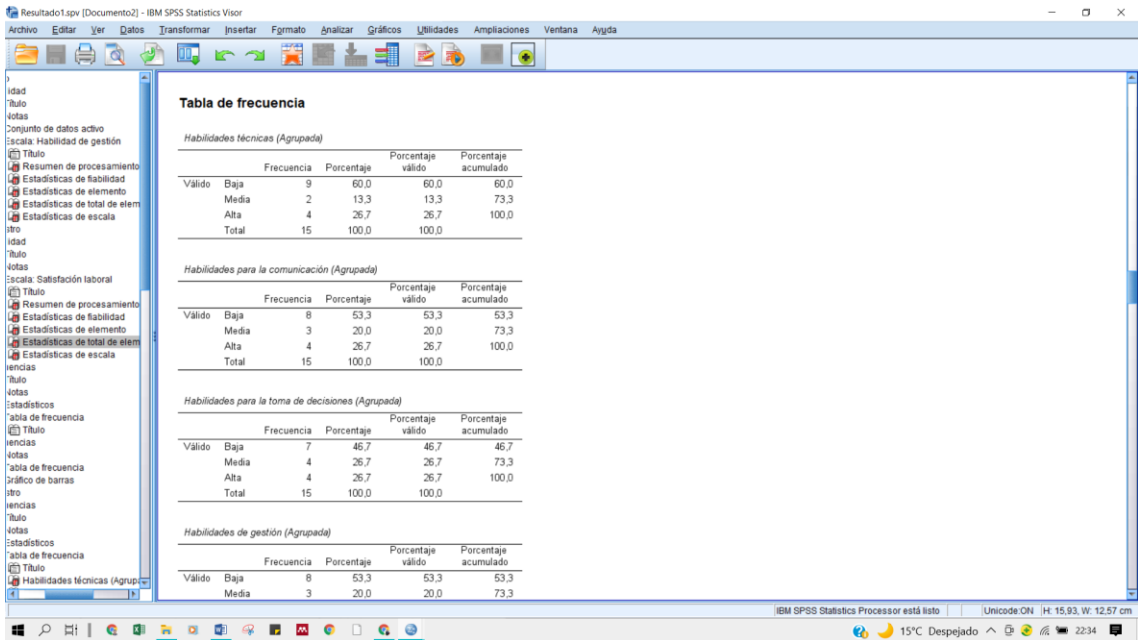
Visible: 55 de 55 variables

	ite m_1	ite m_2	ite m_3	ite m_4	ite m_5	ite m_6	ite m_7	ite m_8	ite m_9	ite m_10	ite m_11	ite m_12	ite m_13	ite m_14	ite m_15	ite m_16	ite m_17	ite m_18	ite m_19	ite m_20	ite m_21	ite m_22	ite m_23	ite m_24	ite m_25	ite m_26										
1	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4										
2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	4	2	1	4	1	2	2	2	3	4					
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5					
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	3	5					
5	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2					
6	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4					
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	4	5	5	5					
8	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	4					
9	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1					
10	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	1	5	5					
11	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2					
12	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2				
13	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2				
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
15	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5				
16																																				
17																																				
18																																				
19																																				
20																																				
21																																				
22																																				
23																																				
24																																				
25																																				
26																																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

15°C Despejado 22:31





INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 21001  
**"ZOILO CANDELA SANCHEZ"**



CMI: 1225994 CMP: 0247684

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

LA SUB-DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 21001 "ZOILO CANDELA SANCHEZ", DEL DISTRITO DE IMPERIAL, PROVINCIA DE CAÑETE, DEPARTAMENTO DE LIMA, JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 08 DE CAÑETE, QUE SUSCRIBE:

### HACE CONSTAR:

Qué, el profesor ITURRIZAGA CASAS Alcides, con DNI N° 15357218, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, ha aplicado sus instrumentos de investigación cuestionario a los docentes de nuestra institución, para su trabajo de investigación (tesis): "**Liderazgo pedagógico y habilidades socioemocionales en las instituciones educativas públicas de Imperial, Cañete-2022**" de nuestra Institución Educativa Pública N° 21001 "Zoilo Candela Sánchez".

Se expide la presente Constancia de autorización a pedido del interesado, para fines que estime conveniente.

Imperial, 30 de junio de 2022.

  
SUB DIRECCIÓN  
026 / 21001 - ZCS



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIAZ MANRIQUE JIMMY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo pedagógico y habilidades socioemocionales en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Imperial- Cañete, 2022.", cuyo autor es ITURRIZAGA CASAS ALCIDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIAZ MANRIQUE JIMMY : 25713875 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5240-1522	Firmado electrónicamente por: DMANRIQUEJ el 18- 08-2022 17:00:43

Código documento Trilce: INV - 0802600