



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN  
EDUCATIVA**

Inteligencia emocional y liderazgo pedagógico en docentes de una  
institución educativa pública de Lima, 2022.

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

Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTOR:**

Torres Segovia, Jorge Luis (orcid.org/0000-0002-0059-0771)

**ASESORA:**

Dra. Neyra Huamani, Lidia (orcid.org/0000-0001-6261-2190)

**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**

## **Dedicatoria**

A mis padres por siempre darme soporte emocional, espiritual y apoyo incondicional en cada uno de mis proyectos y metas

### **Agradecimiento**

A los maestros de la Universidad Cesar vallejo del Programa de Maestría, en especial al Dra. Neyra Huamani Antonio, para la conclusión de esta investigación.

A los docentes, quienes participaron en la ejecución de este trabajo.

## Índice de contenidos

Carátula	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. Resultados	20
V. Discusión	24
VI. Conclusiones	32
VII. Recomendaciones	33
VIII. Referencias	34
ANEXOS	41

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Distribución de los niveles de la variable inteligencia emocional	20
Tabla 2: Distribución de los niveles de la variable liderazgo pedagógico	21
Tabla 3: Prueba de normalidad	22

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figuras 1: Distribución de los niveles de la variable inteligencia emocional	20
Figuras 2: Distribución de los niveles de la variable liderazgo pedagógico	21

## Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y liderazgo pedagógico en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022. Asimismo, el tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 70 docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022. La técnica que se utilizó es la encuesta, dichos instrumentos de recolección de datos fueron aplicados a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,834 para la variable inteligencia emocional, y 0,815 para la variable liderazgo pedagógico. Se encontró que existe relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022. En la prueba Rho de Spearman se identificó una alta correlación entre la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación alta de 0,734, significativo.

**Palabras Clave:** *Inteligencia emocional y liderazgo pedagógico, establecer metas, promover la participación, asegurar un ambiente ordenado*

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship between emotional intelligence and pedagogical leadership in teachers of a public educational institution in Lima, 2022. Likewise, the type of research is basic, the level of research is descriptive correlational, the design of the research is non-experimental cross-sectional and the approach is quantitative. The sample consisted of 70 teachers from a public educational institution in Lima, 2022. The technique used is the survey, these data collection instruments were applied to teachers. For the validity of the instruments, expert judgment was used and for the reliability of each instrument, Cronbach's alpha was used, which was very high in both variables: 0.896 for the emotional intelligence variable, and 0.852 for the pedagogical leadership variable. It was found that there is a relationship between emotional intelligence and pedagogical leadership in teachers of a public educational institution in Lima, 2022. In Spearman's Rho test, a high correlation was identified between emotional intelligence and pedagogical leadership ( $p$  value =  $0.000 < 0.05$ ), indicating a high correlation of 0.734, significant.

**Keywords:** *Emotional intelligence and pedagogical leadership, setting goals, promoting participation, ensuring an orderly environment.*



## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional el brote del coronavirus SARS-CoV-2 ha afectado el desarrollo curricular, con un impacto severo en la educación solo en países del primer mundo y Uruguay en la región latinoamericana. Crear un enfoque alternativo para el aprendizaje a distancia (Sancho, 2020), como parte de esta educación virtual. Para Obregón y Barriga (2020), dada la importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo pedagógico durante la pandemia, hoy más que nunca se necesita líderes para seguir avanzando en la práctica educativa sin poner en riesgo la salud de quienes dedican esta actividad.

Es por esto que muchas instituciones educativas a nivel internacional y nacional realizan actividades que, ahora y en el futuro, formen individuos capaces de adaptarse a las necesidades ocupacionales y sociales existentes, con inteligencia emocional como la define Medina, et al. (2016), como un conjunto de habilidades y destrezas socioemocionales que comprende cinco componentes básicos (autonomía, autorregulación, motivación, sociabilidad, habilidades sociales). Estos componentes pueden servir como evidencia de mejora general en las acciones en el sector educativo.

Serrano (2010) menciona que el liderazgo es un tema autoritario que prevé diferentes tendencias de logro y éxitos esperados, permitiendo así el desarrollo de los servicios profesionales, teniendo en cuenta los desafíos cotidianos de la docencia, la enseñanza y la naturaleza pedagógica. Por lo tanto, la influencia del liderazgo debe servir como la referencia necesaria para los diferentes escenarios de reclutamiento y promoción de los objetivos institucionales para construir el desempeño docente, lograr la convivencia, gestionar de manera amigable y mejorar la asistencia de los docentes.

En el país, la dirección de las instituciones educativas tiene muchos problemas claros en cuanto a la eficacia organizacional, la calidad de la educación y la calidad de la actividad económica. Nuevamente, este tema fue abordado en la (UNESCO, 2021), donde señalaron que ser un experto docente es clave para el éxito estudiantil y escolar, por lo que estos resultados dependerán de la inteligencia emocional de estos profesionales. Al respecto, Robbins y Coulter (2013), muestran que el liderazgo pedagógico se traduce en el desarrollo de acciones que construyan la productividad docente en las

instituciones para alcanzar las actividades y metas deseadas.

Todo lo manifestado deja como interrogante ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022?; ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión establecer metas y expectativas en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022?; ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión promover la participación docente en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022?; ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión asegurar un ambiente ordenado y de apoyo en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022?

La presente indagación tiene su justificación educativa, evidencia pedagógica para comprender las dependencias que existen entre la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico entre los docentes de la institución educativa pública de Lima en el 2022. Asimismo, la justificación social permitió analizar la inteligencia emocional y el liderazgo formativo pedagógico para establecer estándares de calidad y relaciones entre los individuos de la comunidad educativa. Finalmente, la justificación metodológica es relevante comprender el tipo de relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico, comprender el proceso por el cual es eficaz y confiable, y poder recomendar herramientas adecuadas a la realidad educativa de la unidad en estudio. Es conveniente analizar los temas importantes que existen en la realidad de las instituciones educativas públicas en Lima al 2022, y en los documentos rectores se ve como un tema fundamental para asegurar la calidad de la enseñanza.

Se considera como objetivo principal determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022; Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la dimensión establecer metas y expectativas en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022; Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la dimensión promover la participación docente en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022; Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la dimensión ambiente ordenado y de apoyo en los

docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022.

La hipótesis general del estudio existe una relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022; Existe una relación entre la inteligencia emocional y la dimensión establecer metas y expectativas en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022; Existe una relación entre la inteligencia emocional y la dimensión promover la participación docente en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022; Existe una relación entre la inteligencia emocional y la dimensión ambiente ordenado y de apoyo en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En investigaciones previas a nivel del país, Ángeles (2021) concluyó que el liderazgo pedagógico tiene un impacto significativo en las habilidades digitales, con correlaciones moderadas. Para Flores (2019), las conclusiones extraídas son muy consistentes en el estado de ánimo general y tienen un mayor porcentaje de ajustes en las muestras de variables estudiadas. Asimismo, Arribasplata (2018) concluyó que el nivel medio de inteligencia emocional y el nivel moderado de las variables de desempeño docente estaban igualmente correlacionados. Por otro lado, Tarrillo (2018) concluyó que estas variables están significativamente correlacionadas. Gutiérrez (2018), evidenciado por un porcentaje variable de liderazgo pedagógico, con un alto porcentaje de niveles medio-altos por debajo del 15% de resultados.

Villegas (2019) concluyó que el nivel promedio de inteligencia emocional fue de 38%, y el nivel promedio de efectividad docente también fue de 28%. Se ha determinado que las variables no están relacionadas entre sí. Según Guevara (2019) concluyó que el 51,1% de la primera variable fue moderado y el 80% de la segunda variable fue alto. Se concluye que la relación entre estas dos variables no existe. Castillo (2019) concluyó que en la primera variable el 43% fueron altos, en la segunda variable el 48% fueron altos. La variable especificada es irrelevante. Para Sánchez (2019) en su estudio concluyó que el valor  $p$  significativo menor que  $p < 0.05$ . Asimismo, el Rho de Spearman estableció un coeficiente de correlación moderado.

A nivel internacional encontramos, Pincay, et al. (2018), en indicadores de desempeño que el 90.7% tiene muy buenos resultados empresariales. Al sacar la conclusión de que las variables están correlacionadas. Asimismo, Bravo (2017), el investigador concluye que el desarrollo de un gerente cuenta con las habilidades adecuadas para posicionarlo como un líder pedagógico, ya que brinda las habilidades necesarias para enfrentar de manera efectiva los problemas y dificultades en un corto período de tiempo. Según Maureira et al. (2021), encontraron una débil correlación negativa entre las variables estilo de aprendizaje activo y la inteligencia emocional, y el valor  $p$  significativo menor que  $p < 0.05$ .

Por su parte Souto et al. (2021), concluyeron que la inteligencia emocional es el dominio más amplio de la comunicación interpersonal; entre los

estilos de aprendizaje con mayor puntaje en el teórico y el reflexivo, la correlación es moderada, es decir estadísticamente es significativo entre los estilos de aprendizaje y la inteligencia emocional. Ortiz-Mancero et al. (2020), en el estudio se utilizaron pruebas que miden la inteligencia emocional y las proporciones de puntuación, concluyó que los estudiantes con alta inteligencia emocional se asociaron con el rendimiento académico. Por último, Andrienko et al. (2020), demuestran un efecto significativo de la emoción en actividades dirigidas a mejorar las habilidades orales, la automotivación y la experiencia de aprendizaje; además de mejorar la memoria y la función cognitiva de los estudiantes. De esto inferimos existe una fuerte relación entre la emoción y la percepción.

En la variable 1 inteligencia emocional, Según (Goleman 2003) al respecto, ayuda a desarrollar habilidades de aprendizaje mediante el control de las emociones, el desarrollo del autocontrol en situaciones difíciles y tener el dominio emocional en un entorno de enseñanza. Del mismo modo (Goleman 2003), asimismo la inteligencia emocional admite que las emociones decidan por sí mismas para mantener el equilibrio, suprimiendo los impulsos, la ira, el exceso de alegría, el llanto, el miedo, etc. Y dé paso la estabilidad y la tranquilidad que harán que el trabajo sea agradable.

En cuanto a Gardner (2016), afirma que ha investigado la mejora cognitiva humana. Estas investigaciones lo alejaron de las teorías tradicionales de la inteligencia humana, estableciendo criterios para calcular si un conjunto de habilidades y destrezas en realidad crearía una inteligencia. Lo conciben como la capacidad de aceptar y reconocer los errores, autoevaluarse y luego automotivarse, respetarse a uno mismo y corregir actitudes o comportamientos que no conducen a la felicidad de una persona, todo lo cual es propio de cada persona, con principios y Valores útiles que logran metas de vida o se marcan metas.

Se ha sugerido que tener inteligencia emocional permitirá que los sujetos se afirmen sobre sí mismos, de tal forma que sean capaces de valorarse y aceptarse protegiendo su propia identidad. Adicionalmente, se evaluará cada decisión, promoverá aportes en su vida y prevendrá a quienes no cooperen con tu bienestar.

Asimismo, Bettoni (2016) sostiene que es necesario entender nuestras

emociones y cómo nos afectan antes de hacer nada, el mundo es real por lo que cada emoción que surge debe ser evaluada para comprenderse y controlarse mejor, por consiguiente, no inculpa sentimientos porque la experiencia de cada situación es única. Para (Basudeb, 2020), afirma que la inteligencia se puede asociar a cada uno de nosotros, pero en cantidades específicas, o se puede estandarizar a través de herramientas. Sin embargo, Gardner tomó una visión diferente, mencionando que cada sujeto era responsable de mejorar varios tipos de inteligencia.

Entra en el aspecto teórico según Chandra et al. (2021) argumentan que la inteligencia interpersonal como la capacidad de distinguir a una persona de otra, indicando, temperamentos, intervenciones, motivaciones y emociones varían. Así, al interactuar, la persona puede mediar su relación estableciendo relaciones amistosas con los demás, en el sentido de que cada persona tiene su propia interioridad. Esto implica la vida afectiva, los sentimientos, las emociones, el deseo de orientar el comportamiento del estudiante.

Por otro lado, Deepti & Rawat (2020), explican que un precedente que aborda esta cuestión es la inteligencia emocional, quien argumenta que somos capaces de conectarnos con el mundo, un diseño que combina dos interesantes El pensamiento sirve la vida del hombre y su relación con la sociedad, la inteligencia intrapersonal lo define como el la comprensión del propio mundo interior y el conocimiento, como la propia vida afectiva, las emociones, la discriminación y las explicaciones del propio comportamiento.

Según Valderrama (2019), cree que una persona primero debe comprender y absorber sus propias emociones y manipularlas antes de poder lidiar con las emociones de los demás. El crecimiento emocional e intelectual se facilita una vez que comprende, acepta y equilibra sus emociones al regularlas. Tomar los sentimientos de uno mismo y de los demás y utilizar los aspectos negativos para convertirlos en positivos puede conducir a un mayor equilibrio y crecimiento profesional.

Para Gilar et al (2018), quienes argumentan que las habilidades apoyan la comprensión de la vida y el desempeño de las personas en entornos sociales y educativos estresantes. Garone (2020), por su parte, conceptualizó la inteligencia emocional como un potencial, que incluye valores, aspiraciones y visiones, capaz de transformar el pensamiento de una persona y guiarla para

lograr un desempeño equilibrado en contextos sociales.

Smeke (2016), mencionó que el control emocional se entiende como la capacidad de una persona para regular su comportamiento en una situación dada. Controlar las emociones no se trata de suprimirlas, no de suprimir las cosas que nos gustan, sino de saber gestionarlas y manipularlas según objetivos y situaciones.

En este sentido, Castro (2018) menciona que la emoción es entendida como el estado cambiante de las emociones de una persona y sus componentes cognitivos (físico y mental). Característica manifestada por un choque observado en los sentidos que estimula la memoria post-situacional y la alineación del pensamiento, reflejada en la parte visible por gestos, gestos, actitudes u otras formas de pensar.

En el caso de Escobedo (2015), las emociones son positivas cuando avanzan con intenciones y negativas cuando se convierten en un obstáculo para el respeto. Según Gardner (2016), las emociones hacen que las personas actúen con urgencia ante la motivación que las motiva a actuar de manera repentina.

Comportamientos emocionales (cambios físicos) que acompañan a respuestas involuntarias; como también pueden ser de tipo voluntario expresados a través de expresiones faciales, lenguaje, comportamiento, acciones, etc. Teniendo en cuenta los aportes de Godiel (2018), argumenta que la emoción se expresa en tres niveles: conductual, neurofisiológico y cognitivo. Se mejoran los niveles conductuales de la lengua de signos, especialmente las expresiones relacionadas con la voz y las expresiones faciales.

Godiel (2018), establece que las emociones, por su propia naturaleza, son divididas en positivas y negativas. El primero garantiza la seguridad y el bienestar personal, Estas expresiones pueden ser optimismo, tranquilidad, alegría, felicidad, tranquilidad. La experiencia de estas emociones crea una sensación de equilibrio personal emocional y de calma. El segundo provoca depresión, repugnancia, irritabilidad e insatisfacción en el estado humano. Ejemplos de estos incluyen el miedo, la ira, la ansiedad, etc. Hay algunas diferencias entre el estado de ánimo y el humor, aunque son casi lo mismo.

Goleman (2013), la emoción es una reacción imprevista de una persona provocada por motivaciones internas o externas que hace que se comporte de

esta forma. Las malas noticias nos sorprenden y nos obligan a actuar de cierta manera, en cambio, las buenas noticias nos hacen actuar de otras formas, como expresar alegría, consuelo y exclamación.

Consideremos lo dicho por Remigio (2017), quien afirma que las emociones son fugaces y efímeras en el tiempo. Si tenemos emociones positivas, es lógico que estemos felices en ese momento, dura todo el día, y seguimos siendo optimistas; pero si tenemos una emoción negativa, tiene sentido que no nos estemos sintiendo bien en este momento. de. Esto continuará por el resto del día y nuestras emociones serán miedo, ira, ira, ansiedad, temor, inquietud y otras.

Por otro lado, Hailu (2020), explora cómo resaltar y expresar la emoción en los aspectos culturales de la experiencia personal. Posteriormente, Bar-On (1997) Afirma que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades, capacidades y destrezas que ayudan a desarrollar la capacidad de buscar el éxito en situaciones ambientales. También proporciona un modelo de cinco componentes, cada uno con subcomponentes, como se describe a continuación.

En la dimensión 1: Intrapersonal, incluye el autoconocimiento (distinguir y comprender las causas de los sentimientos y las emociones), la autoconfianza (expresar sentimientos y creencias sin ofender a los demás), el autoconcepto (comprender, aceptar y respetar a los demás), el logro (lograr metas y disfrutarlas) e independencia (tomar decisiones seguras basadas en sus propios sentimientos y acciones). (Baón, 1997)

Mohamed et al. (2020), señaló que la primera dimensión es la inteligencia interpersonal. Es la habilidad de relacionarse de forma positiva con los demás, de demostrar respeto por las habilidades sociales de cada persona, y esta habilidad interpersonal está relacionada con nuestra capacidad de desenvolvernó en sociedad (Rangel et al. 2019).

La inteligencia intrapersonal, que los autores conceptualizaron como la libertad de adoptar las propias habilidades, para lograr un mejor desempeño al conocer las propias emociones. Nos referimos a esta inteligencia para gestionar eficazmente todas nuestras emociones internas en diferentes situaciones para conseguir nuestros objetivos. (Mohammad et al., 2020)

Según Suleiman et al. (2019), es necesario mencionar la sabiduría



interior ya que nos permite comprender nuestras emociones y reconocer los momentos de debilidad y fortaleza que enfrentamos en diferentes situaciones. La conciencia emocional nos ayuda a identificar cuándo una persona es consciente de sus acciones y cuándo no está siendo influenciada intencionalmente por las emociones.

Rangel et al. (2019), la inteligencia intrapersonal se enfoca en el estudio del conocimiento interno de las personas, la forma en que reconocen sus emociones y sentimientos, configuran sus patrones de vida positivos frente a la sociedad y resaltan la confianza en sí mismos y los comportamientos positivos en sus comportamientos diarios. Por lo tanto, la capacidad de comprender los aspectos internos, las emociones y la autorreflexión para resaltar el yo interior es fundamental para construir relaciones personales significativas.

En la dimensión 2: Interpersonal, se trata de la empatía (comprender los sentimientos de las personas), interpersonal (habilidad para mantener y formar relaciones positivas, etc.) y responsabilidad social (capacidad para cooperar y contribuir como miembro del equipo). Grupos sociales). (Bar-On, 1997). Por su parte, Rangel et al. (2019), Habilidades interpersonales, expresadas como la capacidad de comprender las emociones propias y ajenas; demostrar la capacidad de intervenir en cuestiones sociales como mediador de conflictos.

Estos rasgos hacen referencia a las dos inteligencias que nos impulsan a adoptar una actitud de aprendizaje de valores, a conectarnos con los demás en una sociedad igualitaria, y se manifiestan de múltiples formas y así se conectan entre sí de otras formas para que podamos evaluarlas. (Prieto, 2018).

En la dimensión 3: Manejo del estrés, tiene dos subcomponentes: por un lado, la tolerancia al estrés, que incluye la capacidad de lidiar con diversas situaciones adversas o estresantes, y emociones fuertes; por otro lado, el control de impulsos, que incluye resistencia y control en diferentes situaciones. La capacidad de sentir bajo la apariencia. (Bar-On, 1997)

Prieto (2018), Situaciones perturbadoras provocadas por cambios psicológicos denominados estrés. Cuando se trata de manejo del estrés, significa que el sujeto tiene un concepto completo del estrés. Esto conduce a la definición de validez afectiva, en la que las personas reconocen "su práctica afectiva única, excéntrica o culturalmente común, una aceptación asociada a sus costumbres y tradiciones.

De esta manera, se crea un conveniente equilibrio emocional, persuadiendo a las personas a vivir los hechos sintéticos desde su propio punto de vista moral. (Prieto, 2018).

Asimismo, Hailu (2020) menciona que los comportamientos de afrontamiento del estrés se definen como comportamientos que las personas suelen utilizar para ayudar a sobrellevar emociones dolorosas o difíciles cuando se enfrentan al estrés o al trauma. Khagendra y Gopal (2018), el afrontamiento o afrontamiento es el proceso mediante el cual los individuos modifican continuamente sus esfuerzos cognitivos y conductuales para gestionar necesidades externas e internas específicas, evaluadas como impuestos o recursos más allá del individuo.

En la dimensión 4: Estado de ánimo, hay dos dimensiones o subcomponentes: uno es la felicidad, que se refiere a la capacidad de relacionarse con la satisfacción percibida con uno mismo y la vida diaria, y la capacidad de obtener satisfacción de uno mismo y de los demás a través de la expresión emociones positivas y optimismo, una habilidad que te ayuda a ver los aspectos positivos de tu vida frente a situaciones adversas y emociones negativas. (Baón, 1997)

Según Hailu (2020), las personas que muestran constantemente emociones positivas se enorgullecen de sus acciones porque reflejan un comportamiento positivo y feliz que hace felices a las personas en su entorno. Con respecto al optimismo, se llama el acto de cosas positivas, cosas que realmente conducen a resultados positivos a pesar de que las personas se encuentran en situaciones negativas. (Reinecke 2016), las personas asocian todas las emociones positivas con la influencia del entorno de su hogar porque están enraizadas en emociones que les ayudan a construir buenas relaciones sociales. Por eso es importante tener inteligencia emocional en la familia y su entorno.

Garone (2020), mediante el estado de ánimo se puede registrar sus sentimientos y pensamientos, y puede realizar un mejor seguimiento de sus emociones, notar qué personas o lugares son desencadenantes e identificar los desencadenantes. Señales de advertencia de emociones fuertes. Reinecke (2016), la teoría del manejo de las emociones al reconocer que la exposición selectiva a la información de los medios es una función del estado emocional

actual de usuarios de medios, y seguir los principios de optimización emocional.

En la dimensión 5: Adaptabilidad, incluye manejo de situaciones adversas (la capacidad de identificar y señalar situaciones adversas para desarrollar soluciones), búsqueda de la verdad (la capacidad de evaluar la relación entre la capacidad de percibir transitorios y reales o pensamientos y acciones en situaciones). (Bar-On, 1997)

Hailu (2020), argumenta que las personas perfeccionan sus habilidades específicas tomando medidas de manera oportuna para su sociedad cultural.

Podrás ver cómo las emociones se relacionan con las situaciones sociales, te permiten adaptarte y cómo actuar en situaciones que generan emociones negativas, donde la autorregulación personal es evitar que el estrés afecte y reducir tus emociones positivas. (Garona, 2020)

Zhou y Weipeng (2016), afirman que la adaptación se basa en el manejo de las diferentes habilidades voluntarias y/o motivacionales de los individuos para cambiar diferentes tareas, características sociales o ambientales. Las personas con alta adaptabilidad pueden almacenar más recursos mentales que aquellas con baja adaptabilidad.

Loughlin y Priyadarshini (2021), la adaptabilidad se refiere a la capacidad de cambiar y adaptarse a entornos dinámicos, tecnologías cambiantes, entornos, etc. La capacidad de un organismo humano para modificar intencionalmente sus respuestas en un entorno externo desconocido o en un estado interno no especificado para facilitar su existencia.

Así, como variable 2, se tiene en cuenta el liderazgo pedagógico, por lo que Ñanez y Lucas (2018), destacan que los educadores que trabajan para liderar serán el futuro, es decir, educadores que se anticipan a los posibles cambios, transforman y dan a sus pares. Adoptar con responsabilidad las nuevas tendencias educativas y preparar a sus compañeros para afrontar con optimismo estos nuevos retos educativos.

En ese sentido, cada vez que demuestre la capacidad de un líder educativo para tomar la iniciativa en un nuevo desafío educativo, se sentirá satisfecho porque ese es el sello distintivo del líder educativo moderno. Un líder educativo moderno es aquel que tiene las bases para formar un líder electo de la comunidad. Su colaborador (profesor) (Albarrán, 2014).

Remigio (2017), agrega que una persona en un rol de liderazgo

pedagógico debe asignar responsabilidades para tomar decisiones, además, debe mostrar de manera clara y concisa lo que se quiere lograr en la organización, organizando su organización bajo el proceso de rotación. Debe estipularse que los responsables de la instrucción docente deben estar en condiciones de informar a sus colaboradores sobre las actividades que deben realizar en la institución y sus métodos de desarrollo. (Díaz, 2015)

El líder pedagógico es aquella persona que ayuda las actividades pedagógicas mediante palabras y acciones, asimismo especial preparación y habilidad, cumpliendo el rol de líder, maestro y educador, pero de una manera diferente. (Matshediso, 2019).

Para las variables de liderazgo pedagógico, este fue formulado por Carhuavilca (2020), como conjunto de prácticas docentes e innovadoras, el propósito indiscutible es viabilizar, dirigir y controlar el proceso de gestión académica a través de acciones de empoderamiento, negociaciones y acuerdos. La cooperación de las partes educativas, que incluye también aplicar para mejorar el conocimiento de los docentes, directivos y actores del ambiente de aprendizaje, a través del proceso de formación., permite alcanzar los objetivos educativos de una entidad, en este caso particular un centro educativo.

De igual forma, Ñañez y Lucas (2018), describen el liderazgo pedagógico como una actividad social que funciona y cambia a través de las acciones de los miembros del equipo, la motivación y el desempeño del líder y su participación en el cambio de actitudes de quienes discipulan. Esto refleja la personalidad del líder en el campo de la inteligencia personal, y organizacional.

El liderazgo hoy en día es muy importante para el desarrollo de la educación por las necesidades del progreso científico, social y económico, incluyendo un nuevo orden organizacional basado en estructuras gerenciales que generen energía para que las organizaciones renueven sus bases pedagógicas (Gutiérrez, 2018).

Es así como cada institución se vuelve más competitiva al establecer metas relacionadas con áreas de estudio importantes para los estudiantes. Es a través de las acciones estratégicas de los líderes educativos y su planificación, implementación y evaluación que se puede fomentar la excelencia en el cambio educativo y, a su vez, desarrollar la calidad del

liderazgo pedagógico.

Mientras Maya et al. (2019), argumentan que los objetivos únicos de cada grupo de personal académico se combinan con la planificación y supervisión de todos los sistemas que promueven el valor de cada institución. En otras palabras, los gerentes deben participar en todos los programas que contribuyan a los mejores resultados de su organización.

El concepto de liderazgo se introdujo en el campo de la educación y va más allá de la visión de gestión y operaciones para centrarse en la capacidad de las personas para influir en las personas y lo que significa para una organización empresarial unirse para lograr un objetivo común. , estas experiencias se han llevado a cabo en las llamadas organizaciones inteligentes y han crecido con altos resultados en el mundo empresarial, produciendo monedas de alta economía y alcanzando niveles competitivos. (Jarl, et al. (2017).

El liderazgo docente dirigido por el maestro que se centra en el currículo, se enfoca en el desarrollo de los educandos y promueve el progreso profesional de los maestros se llama liderazgo. (Rodríguez, 2018).

De acuerdo con MINEDU (2016), el liderazgo pedagógico permite al director orientar y mejorar permanentemente la gestión de la IE, tiene la visión y gestiona integralmente el entorno interno y externo, reconociendo fortalezas, amenazas y debilidades para repensar y mejorar junto a su equipo directivo, el normal funcionamiento de toda la comunidad educativa. Esta guía se enfoca en el trabajo del director como líder educativo, desde el diagnóstico de su entorno hasta la implementación de un plan para abordar de manera efectiva los problemas relacionados con I.E.

Además, según Gajardo y Ulloa (2016), liderazgo pedagógico, el conjunto de prácticas y tareas realizadas como director para lograr buenos resultados en la enseñanza y el desarrollo docente, de manera que la producción de alumnos sobresalientes y todo esto en un marco compartido y unificado.

Los líderes son aquellos que van por encima y más allá de la organización, y como menciona Contreras (2016), el liderazgo es el motor, el creador de la acción efectiva, eficaz para alcanzar las metas y superar las metas planificadas. La planificación, especialmente la optimización de

diferentes categorías de recursos, mencionan los mismos autores, la base teórica sugiere que, desde una perspectiva organizacional, el liderazgo puede ser formal en un solo cargo. En alguna posición informal, los líderes no influyen en las comunidades o grupos de personas basándose únicamente en sus ideales, como su capacidad para organizar equipos en torno a los objetivos deseados.

Para Ñañez, y Lucas (2018), un análisis de liderazgo pedagógico de la educación y las características del líder en capacidad educativa, basadas en la capacidad de gestión de la comunidad académica con la capacidad educativa de la comunidad académica y la capacidad educativa para la participación del comportamiento de la gestión. Se especifica en Acción que conduce al desarrollo de la educación.

Según Sancho (2020), las instituciones con participación de todos los actores internos y externos, para Heredero & Ceballos (2017), la persona es responsable de crear, participar y acciones educativas para los espacios para consultar. Sobre la base de su propia experiencia de aprendizaje, aprendiendo en la diversidad cultural de muchas generaciones importantes y reformas basadas en la base real, se evaluaron los líderes que no se basan en el poder. De esta manera, se supone que se asume la pronunciación del espacio de desarrollo, los cambios en el cambio y los objetivos, pero se puede realizar la educación de objetos.

Para todas las personas relacionadas con el sistema, esta postura fue desarrollada por Rogers y Maytan (2019), las condiciones generales basadas en el intercambio de estados ideales como estas mismas condiciones especiales basadas en el intercambio de estados ideales como este, y los jefes de orientación son correctas, significa que es diferente de la participación del propósito de otras personas. También es importante que sea importante contribuir al desarrollo general.

Ñañez y Lucas (2018), de acuerdo con los Lineamientos de liderazgo pedagógico para Instituciones Educativas, definen claramente la relación de participación, colaboración, análisis y reflexión para lograr consensos, lo que define una orientación partidaria dominante, muchas veces directamente involucrada en la gestión y decisión. -haciendo. - Producción - participación colectiva entre productores, directores y agentes docentes de la organización

Obregón y Barriga (2020), asimismo, estos autores muestran que los componentes del liderazgo pedagógico incluyen aquellos que se enfocan en el líder, estableciendo así la influencia idealizada como un medio para motivar consistentemente el logro compartido en general, respetar la capacidad e inteligencia de cada persona. La persona descrita por Orellana (2019), es muy valorada porque ha establecido que el liderazgo de igual poder sólo puede lograrse a través de un conjunto de “intereses comunes.

Según Ñanez y Lucas (2018), el liderazgo pedagógico, se refiere al entusiasmo por la enseñanza del currículo, motivación por el éxito en el aprendizaje, estímulos caracterizados por el reconocimiento y el optimismo sobre el logro de las metas y, en última instancia, involucrar la atención de los docentes a los sentimientos y necesidades, desarrollando la empatía, la interacción, la personalización y el fomento de la confianza de los estudiantes, aliviar los problemas de aprendizaje, y la empatía en la enseñanza.

Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas, relacionada con el desarrollo de planes de gestión estratégica en el sector educativo, Ñanez y Lucas (2018), demuestran creencias en una organización a través de las competencias basadas en el conocimiento de los gerentes. , los procedimientos y una visión compartida de las metas propuestas brindan elementos para la construcción de roles donde pueden intercambiar experiencias y habilidades, es decir, cada uno tiene el potencial para desarrollar tareas complejas o simples, no obstante, el líder es la guía para lograr el propósito de la tarea en conjunto, esta forma horizontal es un claro ejemplo de liderazgo transformacional, partiendo desde adentro y abarcando el exterior, así como insumos como acciones y factores externos que mejoran las acciones dentro de una organización, como lo menciona Sánchez (2019), quien considera que la teoría Convergencia de campos de la acción educativa. Sin embargo, lógicamente, estos están implícitos. Citar a profesionales de la educación, y conectar con la comunidad conocida como padres de familia y estudiantes en el proceso de enseñanza (Carhuavilca, 2020), donde la participación individual es fundamental.

La Dimensión 2: Promueve el compromiso de los docentes, posiblemente fomentando una cultura a través de la comunicación e interacción de los líderes con otros miembros de la comunidad escolar, lo cual es parte

integral de los cambios en el enfoque de las instituciones educativas en los procesos educativos, como el trabajo colaborativo. (Ñáñez y Lucas, 2018).

Rogers y Maytan (2019), creen que la capacidad de un líder para influir en las personas de una organización es una base esencial, por lo tanto, los siguientes elementos se integran en las acciones de comunicación, adaptando las condiciones específicas para recomendar acciones generales. De la misma manera que compartir un estado futuro ideal, lo que significa que la visión es compartida y respaldada por todos, también se requiere el propósito de interactuar y comprometerse con otros si el líder realmente está liderando., que la contribución al desarrollo general es importante.

Se considera que el involucramiento de un líder pedagógico es aquel que promueve actividades pedagógico a través de acciones y palabras, requiere preparación y habilidades especiales, y él o ella cumple el rol de líder, y la autoridad, educador y maestro, pero de diferentes maneras (Matshediso, 2019).

Dimensión 3: Las medidas de productividad efectiva, progreso y control social, emancipación, liderazgo crítico y creatividad, y los resultados positivos de la integración del conocimiento son estándares en un entorno ordenado y propicio, presentado de esta manera como la fuerza impulsora detrás del logro organizacional Éxito, a su vez , al ayudar a las instituciones a desarrollar nuevas visiones, se deben superar notablemente las propias fortalezas y habilidades de todos los integrantes de una institución educativa. (Ñáñez y Lucas, 2018). Asimismo, señala que los líderes deben ser capaces de influir en otros para lograr objetivos comunes. (Sancho, 2020)

Maya et al. (2019), argumenta que los objetivos de cada grupo de líderes pedagógico involucrados se integran con la organización y gestión de todos los sistemas para maximizar el valor de cada institución.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Hernández y Mendoza (2018), el estudio es de tipo básica y pretende extender el conocimiento teórico al desarrollo teórico. Los investigadores no pretenden cambiar las variables o sus propiedades, simplemente explican, diagnostican y sacan nuevas conclusiones.

Diseño, no experimental, que se caracteriza por descripciones correlacionales para adquirir nuevos conocimientos y cuyos objetivos correlacionales es la información obtenida de teorías existentes. (Hernández y Mendoza, 2018)

#### **3.2. Variables y operacionalización.**

##### **Variable 1: Inteligencia emocional**

Bar-On (1997), afirma que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades, destrezas que ayudan a desarrollar la capacidad de luchar por el éxito frente a las situaciones del entorno.

##### **Variable 2: Liderazgo pedagógico**

Ñanez y Lucas (2018), enfatizar que cambiar las actitudes de los discípulos, la interacción social a través de las acciones de los miembros del equipo de interés, y sus esfuerzos por descubrir la identidad personal e inteligencia de los integrantes de la institución.

#### **3.3. Población, muestra y muestreo**

##### **Población**

La población de estudio incluye docentes con características similares, según el tema de estudio (Hernández y Mendoza (2018), la población es de 70 docentes de las escuelas públicas de Lima al 2022.

##### **Muestra**

La muestra es censal, cuyos elementos dependen de las características de la población en estudio. Incluye 70 docentes de las escuelas públicas de Lima al 2022. (Hernández y Mendoza, 2018)

## **Muestreo**

Hernández y Mendoza (2018), el muestreo es no probabilístico, conformada por 70 docentes de una institución educativas públicas de Lima, 2022.

### **Criterios de inclusión:**

Comprende a todos los docentes que se encontraron en el momento de la aplicación del cuestionario en la institución educativa públicas de Lima, 2022.

### **Criterios de exclusión:**

No ser docentes de la institución educativas públicas de Lima, 2022.

### **Unidad de análisis:**

Ser docentes de la institución educativas públicas de Lima, 2022.

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

La técnica utilizada en este estudio para medir la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico es una encuesta basada en el uso de un cuestionario que proporciona un recurso esencial para la recopilación de información porque proporciona una descripción cuantitativa de los objetivos planteados en términos de las variables, actitudes, opiniones y percepciones de los encuestados (Hernández y Mendoza, 2018)

Hernández y Mendoza (2018), el instrumento es el cuestionario, variable 1: La inteligencia emocional consta de 25 ítems multifactoriales. Según Valderrama (2015), según Valderrama (2015), muestran que las pruebas involucran el procesamiento y análisis individual de las herramientas de recolección de datos, en una escala de 1 a 5, donde 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre.

Hernández y Mendoza (2018), el instrumento es el cuestionario, la variable 2: liderazgo pedagógico consta de 25 preguntas politómicas Según Valderrama (2015), afirmó que esta prueba implica la gestión individual y la agregación de dispositivos de recopilación de datos, la escala del 1 al 5, donde 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre.

### **3.5. Procedimientos**

La aplicación del documento fue coordinada con el Director para la respectiva autorización de la Investigación, a través del formulario de Google, se aplicarán a 70 maestros, completando el cuestionario para cada persona que ingresó a su respectivo gabinete para análisis de los datos, toda la información recopilada ha sido procesada en el programa estadístico SPSS 26 para analizar sus respectivos resultados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El programa de análisis de datos es compatible con el software SPSS 26 teniendo en cuenta las siguientes operaciones: Se elabora a partir de una data, se organiza mediante una vista de variables y de diseño de datos, puntuaciones obtenidas de cuestionarios de la organización para medir las variables de estudio en mención Los datos se organizan en una tabla de distribuciones de frecuencias absolutas y relativas, correspondientes al propósito del estudio. El estadístico apropiado para la presente investigación es el Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Realizar investigaciones basadas en tres principios morales, primero el respeto a las personas, luego la caridad y finalmente la justicia. Estos principios permiten que los participantes, investigadores e instituciones sean tratados con igual respeto. Asimismo, el estudio cumplió con las pautas internacionales para escribir artículos académicos, citando fuentes de otros autores del estudio y citando los estándares APA 7. Consentimiento del participante.

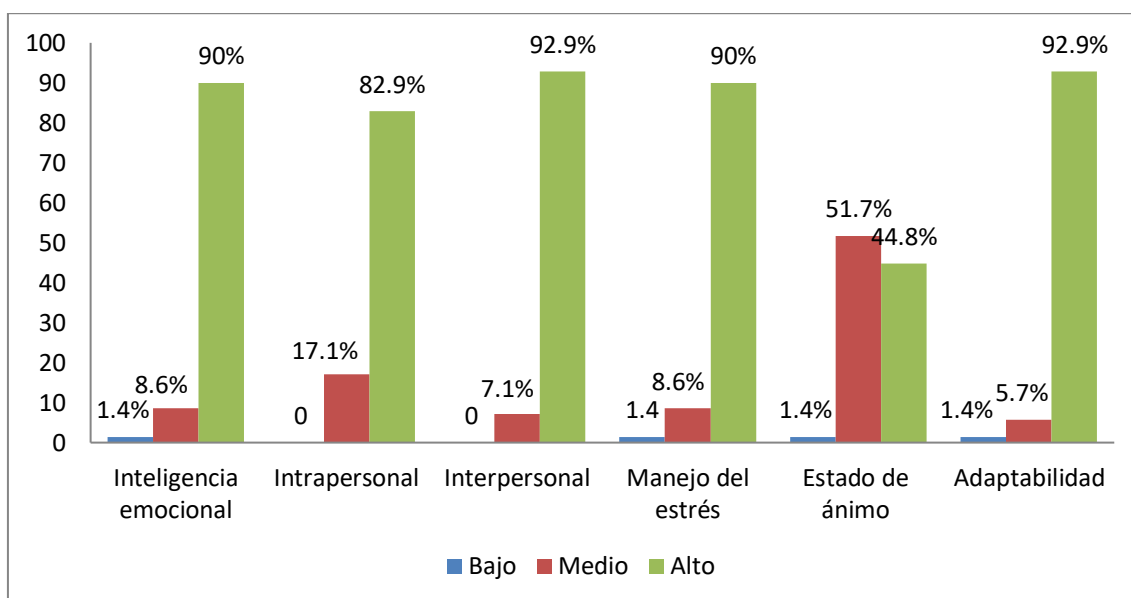
## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

*Distribución de los niveles de la variable inteligencia emocional*

Dimensiones	Bajo				Medio			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Inteligencia emocional	1	1.4	6	8.6	63	90	70	100
Intrapersonal	0	0	12	17.1	58	82.9	70	100
Interpersonal	0	0	5	7.1	65	92.9	70	100
Manejo del estrés	1	1.4	5	8.6	63	90	70	100
Estado de ánimo	1	1.4	6	51.7	39	44.8	70	100
Adaptabilidad	1	1.4	4	5.7	65	92.9	70	100



*Figura 1.* Distribución de los niveles de la variable inteligencia emocional

La tabla 1 y figura 1 permite apreciar la percepción de los docentes a través de los niveles en porcentaje de la inteligencia emocional y sus dimensiones, se observa que el 90% de los encuestados señala que el nivel es alto para la variable inteligencia emocional de los docentes, de modo similar el 82,9% de los encuestados señala que el nivel es alto para la dimensión intrapersonal, mientras que un 92.9% indica un nivel es alto para la dimensión interpersonal, y el 90% señala que el nivel es alto en la dimensión manejo del estrés, asimismo el 44,8% de los encuestados señala que el nivel es alto para la dimensión

estado de ánimo, por último el 92,9% de los estudiantes señala que el nivel es alto para la dimensión adaptabilidad, según la apreciación de los docentes de una institución educativa públicas de Lima, 2022.

Tabla 2

*Distribución de los niveles de la variable liderazgo pedagógico*

Dimensiones	Malo		Regular		Buena		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo pedagógico	1	1.4	8	11.4	61	87.1	70	100
Establecer metas y expectativas	1	1.4	5	7.1	64	91.4	70	100
Promover la participación docente	1	1.4	11	15.7	58	82.9	70	100
Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo	1	1.4	14	20	55	78.6	70	100

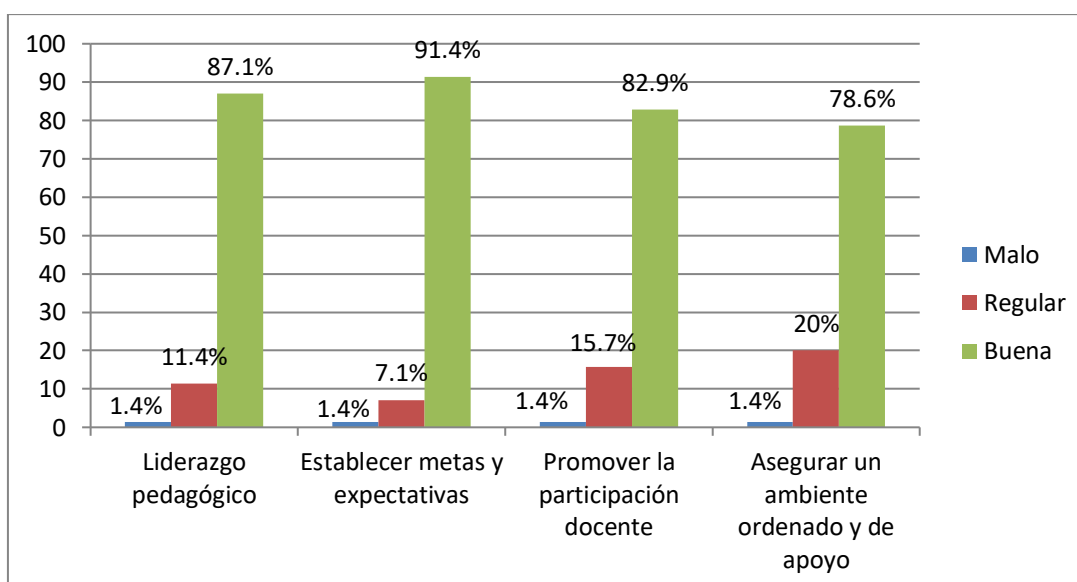


Figura 2. Distribución de los niveles de la variable liderazgo pedagógico

La tabla 2 y figura 2 permite apreciar la percepción de los docentes a través de los niveles en porcentaje de la liderazgo pedagógico de los docentes y sus dimensiones, se observa que el 87,1% de los encuestados señala que el nivel es bueno para la variable liderazgo pedagógico, de modo similar el 91,4% de los encuestados señala que el nivel es bueno para la dimensión establecer metas y expectativas, mientras que un 82.9% indica un nivel es bueno para la

dimensión promover la participación docente, por último el 78.6% señala que el nivel es bueno en la dimensión asegurar un ambiente ordenado y de apoyo, según la apreciación de los docentes de una institución educativas públicas de Lima, 2022.

### **Análisis de resultados**

La prueba de normalidad de las variables de investigación se realizó la prueba de Kolmogorov Smirnov, por lo que se propusieron las siguientes hipótesis para probar la normalidad:

Ho: Los datos de la inteligencia emocional provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de la inteligencia emocional no provienen de una distribución normal.

Ho: Los datos del liderazgo pedagógico provienen de una distribución normal.

H1: Los datos del liderazgo pedagógico no provienen de una distribución normal.

Tabla 3

#### *Prueba de normalidad*

		Inteligencia emocional	Liderazgo pedagógico
	N	70	70
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	2,8857	2,8571
	Desviación típica	,36287	,39142
	Absoluta	,524	,514
Diferencias más extremas	Positiva	,376	,358
	Negativa	-,524	-,514
Z de Kolmogorov-Smirnov		4,381	4,299
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Por lo tanto, las pruebas estadísticas confirman que la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico no tienen una distribución normal, por lo tanto, los resultados permiten la inclusión de estadísticas no paramétricas, con el

coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre relación entre la variabilidad.

### Prueba de hipótesis

Tabla 4

*Correlación de las hipótesis*

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Correlación inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico	,734**	,000
Correlación inteligencia emocional y establecer metas y expectativas	,426**	,000
Correlación inteligencia emocional y promover la participación	,497**	,000
Correlación inteligencia emocional y el ambiente ordenado y de apoyo	,652**	,000

**Nota:** Base de datos.

En la tabla 12, En la tabla muestra que el valor de la significancia resultó ser menor que 0.05, por lo tanto, se demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico, y sus dimensiones, el valor del coeficiente más alta tomó el valor de ,734\*\* por lo tanto denota un grado de correlación alta y directa es decir, mientras que exista mayor nivel de inteligencia emocional percibida por los docentes el liderazgo pedagógico también presentará un nivel alto. En la hipótesis específica 1 se identificó una moderada correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión establecer metas y expectativas (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.426, significativo. En la hipótesis específica 2, se identificó una moderada correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión promover la participación (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0,497, significativo. En la hipótesis específica 3, se identificó una alta correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión ambiente ordenado y de apoyo (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.652, significativo.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados inferenciales de la hipótesis general, la prueba de prueba Rho de Spearman se identificó una alta correlación entre la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0,734, significativo. Los resultados hallados concuerdan con, Ángeles (2021) luego de su análisis, concluye que el liderazgo pedagógico tiene un impacto significativo en las habilidades digitales, con correlaciones moderadas. Así también lo sustenta Pincay, et al. (2018), concluyó que el desempeño que el 90.7% tiene muy buenos resultados empresariales. Los resultados hallados concuerdan con, Gutiérrez (2018), evidenciado por un porcentaje variable de liderazgo pedagógico, con un alto porcentaje de niveles medio-altos por debajo del 15% de resultados.

Del mismo modo, Ortiz-Mancero et al. (2020), los resultados muestran que ambos constructos y utilizó pruebas que miden la inteligencia emocional cognitiva y las proporciones de puntuación. Concluyó que los estudiantes con alta inteligencia emocional se asociaron con el mejor rendimiento académico. Guevara (2019) concluyó que el 51,1% de la primera variable fue moderado y el 80% de la segunda variable fue alto. Se concluye que la relación entre estas dos variables no existe. Los resultados hallados concuerdan con, (Basudeb, 2020), afirma que la inteligencia se puede asociar a cada uno de nosotros, pero en cantidades específicas, o se puede estandarizar a través de herramientas. Sin embargo, Gardner tomó una visión diferente, mencionando que cada sujeto era responsable de mejorar varios tipos de inteligencia.

Los resultados hallados concuerdan con, Díaz (2015), los resultados muestran que los responsables de las condiciones de informar a sus colaboradores sobre las actividades que deben realizar en la institución y sus métodos de desarrollo. Otro trabajo importante es Garone (2020), por su parte, conceptualizó la inteligencia emocional como un potencial, que incluye valores, aspiraciones y visiones, capaz de transformar el pensamiento de una persona y guiarla para lograr un desempeño equilibrado en contextos sociales. Mientras Maya et al. (2019), argumentan que las tendencias únicas de cada grupo con el que se relacionan los líderes educativos están intrínsecamente vinculadas al diseño y la supervisión de todos los procesos que mejoran el valor de cada institución. Otro trabajo importante es de Contreras (2016), el liderazgo es el



motor, el creador de la acción efectiva, eficaz para alcanzar las metas y superar las metas planificadas. Asimismo, los resultados se evidencian con Gardner (2016), las emociones hacen que las personas actúen con urgencia ante la motivación que las motiva a actuar de manera repentina.

Remigio (2017), quien asevera que las emociones son efímeras y efímeras en el tiempo. Si tenemos una emoción positiva, es lógico, estamos felices en ese momento, dura todo el día, y seguimos siendo optimistas; pero si tenemos una emoción negativa, tiene sentido que no nos estemos sintiendo bien en este momento. Asimismo, los resultados se evidencian con Rogers y Maytan (2019). Las condiciones generales basadas en el intercambio de estados ideales como estas mismas condiciones especiales basadas en el intercambio de estados ideales como este, y los jefes de orientación son correctas, significa que es diferente de la participación del propósito de otras personas.

De la misma manera Hailu (2020), explora cómo resaltar y expresar la emoción en los aspectos culturales de la experiencia personal. Posteriormente, Bar-On (1997) aseveró que la inteligencia emocional es un conjunto de competencias, habilidades y destrezas que facilitan el desarrollo de la habilidad para buscar el éxito frente a las situaciones del entorno. Orellana (2019), es muy valorada porque ha establecido que el liderazgo de igual poder sólo puede lograrse a través de un conjunto de "intereses comunes. Según Suleiman et al. (2019), es necesario mencionar la sabiduría interior ya que nos permite comprender nuestras emociones y reconocer los momentos de debilidad y fortaleza que enfrentamos en diferentes situaciones.

En cuanto a la hipótesis específica 1, la prueba Rho de Spearman se identificó una moderada correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión establecer metas y expectativas (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.426, significativo. De la misma manera Flores (2019), las conclusiones extraídas son muy consistentes en el estado de ánimo general y tienen un mayor porcentaje de ajustes en las muestras de variables estudiadas. Bravo (2017), el investigador concluye que el desarrollo de un gerente cuenta con las habilidades adecuadas para posicionarlo como un líder pedagógico, ya que brinda las habilidades necesarias para enfrentar de manera efectiva los problemas y dificultades en un corto período de tiempo.

Alejandro (2018), concluyó que el docente estuvo en un nivel aceptable con un 63%, y en la segunda variable el promedio fue dominante con un 57%. Determinó que estas variables estaban directa y significativamente relacionadas. Andrienko et al. (2020), demuestran un efecto significativo de la emoción en actividades dirigidas a mejorar las habilidades orales, la automotivación y la experiencia de aprendizaje; además de mejorar la memoria y la función cognitiva de los estudiantes. De esto inferimos que existe una fuerte relación entre la emoción y la percepción. Castillo (2019), concluyó que en la primera variable el 43% fueron altos, en la segunda variable el 48% fueron altos. La variable especificada es irrelevante. De la misma manera Chandra et al. (2021), argumentan que la inteligencia interpersonal es la capacidad de distinguir a una persona de otra, indicando que los estados de ánimo, temperamentos, intervenciones, motivaciones y emociones varían. Matshediso (2019), se considera líder pedagógico a aquella persona que facilita las actividades pedagógico a través de acciones y palabras, necesita preparación y habilidades especiales, cumple los roles de líder y autoridad, autoridad, docente y pedagogo, pero de diferentes maneras.

Por otro lado, Deepti & Rawat (2020), explican que un precedente que aborda esta cuestión son las Inteligencias Múltiples de Gardner, quien argumenta que los humanos tenemos 8 inteligencias o también somos capaces de conectarnos con el mundo, un diseño que combina dos interesantes El pensamiento sirve la vida del hombre y su relación con la sociedad. Entonces, inteligencia interpersonal e interpersonal. Carhuavilca (2020), como conjunto de prácticas docentes e innovadoras, el propósito indiscutible es viabilizar, dirigir y controlar el proceso de gestión académica a través de acciones de empoderamiento, negociaciones y acuerdos. De la misma manera Smeke (2016), mencionó que el control emocional se entiende como la capacidad de una persona para regular su comportamiento en una situación dada. Controlar las emociones no se trata de suprimirlas, sino de saber gestionarlas y manipularlas según objetivos y situaciones.

De acuerdo con Minedu (2016), el liderazgo pedagógico permite al director orientar y mejorar permanentemente la gestión de la IE, tiene la visión y gestiona integralmente el entorno interno y externo, reconociendo fortalezas, amenazas y debilidades para repensar y mejorar junto a su equipo directivo, el

normal funcionamiento de toda la comunidad educativa. Teniendo en cuenta los aportes de Godiel (2018), argumenta que la emoción se expresa en tres niveles: conductual, neurofisiológico y cognitivo. Se mejoran los niveles conductuales de la lengua de signos, especialmente las expresiones relacionadas con la voz y las expresiones faciales. Para Ñañez y Lucas (2018), un análisis de liderazgo pedagógico de la educación y las características del líder en capacidad educativa, basadas en la capacidad de gestión de la comunidad académica con la capacidad educativa de la comunidad académica y la capacidad educativa para la participación del comportamiento de la gestión. Ñañez y Lucas (2018), de acuerdo con los Lineamientos de liderazgo pedagógico para Instituciones Educativas, definen claramente la relación de participación, colaboración, análisis y reflexión para lograr consensos, lo que define una orientación partidaria dominante, muchas veces directamente involucrada en la gestión y decisión. -haciendo. Mohamed et al. (2020), señaló que la primera dimensión es la inteligencia interpersonal.

De la misma manera Obregón y Barriga (2020), asimismo, estos autores muestran que los componentes del liderazgo pedagógico incluyen aquellos que se enfocan en el líder, estableciendo así la influencia idealizada como un medio para motivar consistentemente el logro compartido en general. Del mismo modo tenemos Rangel et al. (2019), la inteligencia intrapersonal se enfoca en el estudio del conocimiento interno de las personas, la forma en que reconocen sus emociones y sentimientos, configuran sus patrones de vida positivos frente a la sociedad y resaltan la confianza en sí mismos y los comportamientos positivos en sus comportamientos diarios. De igual forma, Ñañez y Lucas (2018), describen el liderazgo pedagógico como una actividad social que funciona y cambia a través de las acciones de los miembros del equipo, la motivación y el desempeño del líder y su participación en el cambio de actitudes de quienes discipular. Mientras Maya et al. (2019), argumentan que los objetivos únicos de cada grupo de personal académico se combinan con la planificación y supervisión de todos los sistemas que promueven el valor de cada institución. En otras palabras, los gerentes deben participar en todos los programas que contribuyan a los mejores resultados de su organización. Los resultados hallados concuerdan con Prieto (2018), Situaciones perturbadoras

provocadas por cambios psicológicos denominados estrés. Cuando se trata de manejo del estrés, significa que el sujeto tiene un concepto completo del estrés.

En la hipótesis específica 2, la prueba Rho de Spearman se identificó una moderada correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión promover la participación (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0,497, significativo. Arribasplata (2018), concluyó que el nivel medio de inteligencia emocional y el nivel moderado de las variables de desempeño docente estaban igualmente correlacionados. Por lo tanto, Maurela et al. (2021), encontraron una débil correlación negativa entre el estilo de aprendizaje activo y la baja inteligencia emocional, y una correlación positiva entre el estilo teórico y la comprensión emocional. Alejandro (2018) concluyó que el desempeño docente estuvo en un nivel aceptable con un 63 %, y en la segunda variable estuvo por encima del promedio con un 57 %. Determinó que estas variables estaban directa y significativamente relacionadas. Por lo tanto, Goleman (2003), al respecto, ayuda a desarrollar habilidades de aprendizaje mediante el control de las emociones, el desarrollo del autocontrol en situaciones difíciles y el dominio de las habilidades emocionales en el entorno enseñado.

Sánchez (2020) concluyó que la Rho de Spearman estableció un coeficiente de correlación moderado con un valor de  $p$  muy significativo menor que  $p < 0,05$ . Fuerte correlación. Los resultados hallados concuerdan con, Gardner (2016), afirma que ha investigado la mejora cognitiva humana. Estas investigaciones lo alejaron de las teorías tradicionales de la inteligencia humana, estableciendo criterios para calcular si un conjunto de habilidades y destrezas en realidad crearía una inteligencia. Ñañez y Lucas (2018), luego de su análisis, los educadores en roles de liderazgo deben ser futuristas, es decir, los líderes pedagógicos son aquellos que se anticipan a los posibles cambios, se adaptan y proveen a las personas que preparan sus colegas. Del mismo modo, Valderrama (2019), luego de su análisis, una persona primero debe comprender y absorber sus propias emociones y manipularlas antes de poder lidiar con las emociones de los demás. Para Ñañez, y Lucas (2018), un análisis de liderazgo pedagógico de la educación y las características del líder en capacidad educativa, basadas en la capacidad de gestión de la comunidad académica con la capacidad educativa para la participación del comportamiento de la gestión.

Otro trabajo importante es de Castro (2018), menciona que la emoción es entendida como el estado cambiante de las emociones de una persona y sus componentes cognitivos (físico y mental). Del mismo modo, Los resultados hallados concuerdan con, Gajardo y Ulloa (2016), liderazgo pedagógico, el conjunto de prácticas y tareas realizadas como director para lograr buenos resultados en la enseñanza y el desarrollo docente, de manera que la producción de alumnos sobresalientes y todo esto en un marco compartido y unificado. Godiel (2018), quien menciona que las emociones, por su propia naturaleza, se dividen en positivas y negativas. (Rangel et al. 2019). Es la capacidad de entablar relaciones positivas con los demás, de demostrar respeto por las habilidades sociales de cada persona, y esta habilidad interpersonal está relacionada con nuestra capacidad de desenvolvernos en sociedad.

Los resultados hallados concuerdan con Rangel et al. (2019), luego de su análisis de las habilidades interpersonales, expresadas como la capacidad de comprender las emociones propias y ajenas; demostró la capacidad de intervenir en cuestiones sociales como mediador de conflictos. Ñanez y Lucas (2018), demuestran creencias en una organización a través de las competencias basadas en el conocimiento de los gerentes. , los procedimientos y una visión compartida de las metas propuestas brindan elementos para la construcción de roles donde pueden intercambiar experiencias y habilidades, es decir, cada uno tiene el potencial para desarrollar tareas simples o complejas, Asimismo, Sancho (2020) plantea que un líder debe ser alguien que tenga la capacidad de influir en los demás para lograr un objetivo común.

En la hipótesis específica 3, la prueba Rho de Spearman se identificó una alta correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión ambiente ordenado y de apoyo (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.652, significativo. Del mismo modo, Tarrillo (2018) concluyó que estas variables están significativamente correlacionadas. Souto et al. (2021), luego de su análisis, la inteligencia emocional completa es el dominio más amplio de la comunicación interpersonal; entre los estilos de aprendizaje, los estilos de aprendizaje con mayor puntaje son el teórico, el práctico y el reflexivo, y solo la pragmática y el uso emocional se correlacionaron significativamente de forma positiva. De igual manera, Villegas (2019), concluyó que el nivel promedio de

inteligencia emocional fue de 38%, y el nivel promedio de efectividad docente también fue de 28%. Se ha determinado que las variables no están relacionadas entre sí. Del mismo modo (Goleman 2003), luego de su análisis la inteligencia emocional permite que las emociones decidan por sí mismas para mantener el equilibrio, suprimiendo los impulsos, la ira, el exceso de alegría, el miedo, el llanto, etc. Y dé paso a la tranquilidad y la estabilidad que harán que el trabajo sea agradable.

De igual manera, Bettoni (2016), nos dice que es necesario entender nuestras emociones y cómo nos afectan antes de hacer nada. Todo el mundo es real, por lo que cada emoción que surge debe ser evaluada para comprenderse y controlarse mejor. Remigio (2017), los resultados muestran que una persona en un rol de liderazgo pedagógico debe asignar responsabilidades de toma de decisiones, además, debe presentar de manera positiva y clara lo que se debe lograr en la organización, organizando su organización bajo un modelo transversal. Los resultados hallados concuerdan con, Gilar et al (2018), quienes argumentan que las habilidades apoyan la comprensión de la vida y el desempeño de las personas en entornos sociales y educativos estresantes. (Gutiérrez, 2018), el liderazgo hoy en día es muy importante para el desarrollo de la educación por las necesidades del progreso científico, social y económico, incluyendo un nuevo orden organizacional basado en estructuras gerenciales que generen energía para que las organizaciones renueven sus bases pedagógicas.

En el caso de Escobedo (2015), los resultados muestran que las emociones son positivas cuando se avanza hacia una meta y negativas cuando se convierten en barreras al respeto. A partir de los hallazgos encontrados, Otro trabajo importante es de Sancho (2020), las instituciones con participación de todos los actores internos y externos (2020), el liderazgo de la vivienda considera a los gerentes y gerentes, por lo que para lograr los objetivos generales introducidos por Heredero & Ceballos (2017), debe ser una persona que es probable que afecte a otros. Goleman (2013), La emoción es una reacción imprevista de una persona provocada por motivaciones internas o externas que hace que se comporte de esta forma.

Otro trabajo importante es de Mohammad et al., (2020), señaló que la inteligencia para gestionar eficazmente todas nuestras emociones internas en

diferentes situaciones para conseguir nuestros objetivos. Estos rasgos hacen referencia a las dos inteligencias que nos impulsan a adoptar una actitud de aprendizaje de valores, a conectarnos con los demás en una sociedad igualitaria, y se manifiestan de múltiples formas y así se conectan entre sí de otras formas para que podamos evaluarlas. Otro trabajo importante es de Sánchez (2019), quien considera que la teoría Convergencia de campos de la acción educativa. Sin embargo, lógicamente, estos están implícitos. Rogers y Maytan (2019) los resultados muestran que la capacidad de un líder para influir en las personas de una organización es una base esencial, por lo tanto, los siguientes elementos se integran en las acciones de comunicación, adaptando las condiciones específicas para recomendar acciones generales.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Según la prueba de prueba Rho de Spearman se identificó una alta correlación entre la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0,734, significativo.

**Segunda:** Según la prueba Rho de Spearman se identificó una moderada correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión establecer metas y expectativas (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.426, significativo.

**Tercera:** Según la prueba Rho de Spearman se identificó una moderada correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión promover la participación (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0,497, significativo.

**Cuarta:** Según la prueba Rho de Spearman se identificó una moderada correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión ambiente ordenado y de apoyo (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), lo que indica una correlación de 0.652, significativo.



## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: Se recomienda a las autoridades de las Escuelas Públicas de Lima, capacitar a los docentes en inteligencia emocional y orientación docente, para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, y así estar preparados para intervenir en su debido momento.

Segundo: Se recomienda a las autoridades de las Escuelas Públicas de Lima, la elaboración de estrategias, como la rueda emocional, implica hacer una rueda con una variedad de opciones sobre lo que los estudiantes pueden hacer para calmarse cuando se sienten frustrados, así como implantar metas y expectativas de desarrollo, empatía, y creatividad.

Tercera: Se recomienda a las autoridades de las Escuelas Públicas de Lima, establezcan un sistema de recompensas en el salón de clases, es decir, semanalmente se seleccionará al estudiante como ganador de las recompensas y cada persona enumerará sus cualidades, además de ser quien elige un trabajo importante para la semana; ayudará a promover la participación del docente y estuantes, sobre todo motivar a los educandos que buscarán ser los recompensados.

Cuarta: Se recomienda a las autoridades de las Escuelas Públicas de Lima, realizar talleres para docentes sobre inteligencia emocional, y la dimensión ambiente ordenado y de apoyo. Asimismo, los resultados pueden contribuir a una mejora de la educación en la institución educativa y a la implementación de programas sobre las variables de estudio.

## REFERENCIAS

- Albarrán, J. (2014). *Teoría constructivista del aprendizaje*. España, Barcelona: Morata.  
<http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/2682/TPEDIF%2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alejandro, A. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa particular "Señor de la vida" Chimbote* [tesis de posgrado, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional USP.  
[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis\\_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Andrienko, T., Chumak, N., y Genin, V. (2020). Emotional intelligence and acquisition of english language oral communication skills. *Advanced Education*, 7(15), 66-73. doi:<http://dx.doi.org/10.20535/2410-8286.201013>
- Ángeles, A. (2021). *Liderazgo pedagógico, competencia digital en la gestión de calidad de los directivos de las instituciones educativas*. *El Agustino*, 2020. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54651/Angeles\\_MAR%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54651/Angeles_MAR%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arribasplata, L. (2018). *Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018* [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19962/Arribasplata\\_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19962/Arribasplata_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bar-On, R. (1997) *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence*. Toronto: Multi-Health Systems.  
[https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjct55\)\)/reference/referenc espapers.aspx?referenceid=768114](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjct55))/reference/referenc espapers.aspx?referenceid=768114)
- Basudeb, C. (2020). *Emotional Intelligence and Academic Achievement of Higher*.  
[https://www.academia.edu/44986342/Emotional\\_intelligence\\_and\\_academic\\_achievement\\_in\\_higher\\_education](https://www.academia.edu/44986342/Emotional_intelligence_and_academic_achievement_in_higher_education)

- Bettoni, M. (2016) *Emotional harmony. The key to being happy*. Barcelona, Spain. Publisher Robinbook.
- Botía, A. B., Rodríguez, K. C., & García-Garnica, M. (2017). *Evaluación multidimensional del liderazgo pedagógico: claves para la mejora escolar*. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 25(95), 483-506.
- Bravo, C.R. (2017). *Pedagogical leadership of the director and good practices of school management in a municipal school in the VI region*. Pontiff Catholic University of Chile.
- Carhuavilca, Y. (2020). *Evaluation of pedagogical directive pedagogical leadership and performance of teachers in the area of history, geography and economics. Case: third, fourth and fifth year high school students from the "Nuestra Señora del Rosario" parochial educational institution*. Retrieved from *Governance*, Vol. 2, No. 8, pgs. 69 - 83.
- Castillo, I. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño de los docentes en la institución educativa N° 81019 "Josefina Gutiérrez Fernández", Chocope -2019* [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37924/castillo\\_gi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37924/castillo_gi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castro (2014) *Inteligencia emocional y violencia escolar*. Tesis realizada para optar el grado de maestro en la Universidad de Colombia.
- Chandra, B.; Kundu, S. & Sunil, S. (2021). A Study on Emotional Intelligence among School Going Adolescents in Kolkata. 14(4): 47-58, 2021; Article no.AJESS.65582. <http://www.sdiarticle4.com/review-history/65582>
- Deepti, U. & Rawat, S. (2020). Exploring Emotional Intelligence in School and College Teachers. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)* 10(06):510-520. [https://www.researchgate.net/publication/342838411\\_Exploring\\_Emotional\\_Intelligence\\_in\\_School\\_and\\_College\\_Teachers](https://www.researchgate.net/publication/342838411_Exploring_Emotional_Intelligence_in_School_and_College_Teachers)
- Díaz, W. (2015). *Los secretos del liderazgo: como descubrir que eres un líder*. México. Editorial Promexa y Drago.
- Escobedo, L. (2015) *Inteligencia emocional y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel básico del colegio de Santa Catalina Pinula*. Tesis

- para optar el grado de magister en Educación en la Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Flores, K., Polo, J., & Torres, C. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima* [tesis de posgrado, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio Institucional UMCH. <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/544/1/66.%20Tesis%20%20Flores%20Daorta%2C%20Polo%20Churrango%20y%20Torres%20Aguilas.pdf>
- Gardner, H. (2016). *Multiple Intelligences: Theory in Practice*. Barcelona, Spain: Paidós.  
<https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=4&subs=611&cod=4177&page=>
- Garone, S. (2020). Mood Journal 101: How to Get Started on Controlling Your Emotions. <https://www.healthline.com/health/how-to-keep-mood-journal>
- Gilar, R.; Pozo, T.; Pertegal, M. & Sánchez, B. (2018). Emotional intelligence training intervention among trainee teachers: a quasi - experimental study. <https://doi.org/10.1186/s41155-018-0112-1>
- Godiel, T. (2018). *Inteligencia Emocional En Los Niños Y Niñas De 5 Años De La I.E.I. N° 270 Independencia Puno - 2016* [Universidad Nacional del Altiplano]. In *Tesis de Grado*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10886>
- Goleman, D. (2013). *Liderazgo el poder de la inteligencia emocional*. Grupo 2 Ed. [https://www.academia.edu/36075941/Liderazgo\\_El\\_poder\\_de\\_la\\_intel\\_Daniel\\_Goleman](https://www.academia.edu/36075941/Liderazgo_El_poder_de_la_intel_Daniel_Goleman)
- Guevara, H. (2019). *Inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa "Santo Domingo de Guzmán" de Chicama, Ascope -2019* [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37806/guevara\\_mh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37806/guevara_mh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gutiérrez, C (2018) *El nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018*. (Tesis de maestría,

- Universidad Cesar Vallejo) recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22438>
- Hailu, G. (2020) Practice of stress management behaviors and associated factors among undergraduate students of Mekelle University, Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Psychiatry* 20, 162 (2020).<https://doi.org/10.1186/s12888-020-02574-4>
- Hailu, G. (2020). Practice of stress management behaviors and associated factors among undergraduate students of Mekelle University, Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Psychiatry* 20, 162 (2020).<https://doi.org/10.1186/s12888-020-02574-4>
- Herdero, E. S., & Ceballos, M. del P. G. (2017). Development of interpersonal and intrapersonal intelligence in primary education from the use of information and communication technologies: case studies. *Notandum*, 175–188. <https://doi.org/10.4025/notandum.44.15>
- Jarl, M., Blossing, U. y Andersson, K. (2017). Att Organisera För Skolframgång: Strategier För En *Likvärdig Skola* . Estocolmo: Natur y Kultur
- Kant, R. (2019). Emotional intelligence: A study on university students. *Journal of Education and Learning (EduLearn)* 13(4):441-446. [https://www.researchgate.net/publication/337316110\\_Emotional\\_intelligence\\_A\\_study\\_on\\_university\\_students](https://www.researchgate.net/publication/337316110_Emotional_intelligence_A_study_on_university_students)
- Khagendra, N. & Gopal, M. (2018). Stress Management: Concept and Approaches. *Health Psychology.(ISSN 2321 -9203)* [https://www.researchgate.net/publication/326681887\\_Stress\\_Management\\_Concept\\_and\\_Approaches](https://www.researchgate.net/publication/326681887_Stress_Management_Concept_and_Approaches)
- Matshediso, R. (2019). Pedagogical Leadership in Early Childhood Development: A Means for Quality Practices through Professional Training. *Bulgarian Comparative Education Society*, 17 (4), 117-123. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED596943.pdf>
- Maureira, F., Flores, E., Ramírez, A., Cortes, B. y Hernández, P. (2021). Relación de los estilos de aprendizaje, habilidad emocional, habilidades múltiples y detección emocional en estudiantes de educación física de Santiago de Chile. *Revista Ciencias de la Actividad Física UCM*, 22(2), julio-diciembre, 1-13. DOI: <http://doi.org/10.29035/rcaf.22.2.1>.

- Maya, E., Aldana Zavala, J., and Isea Argüelles, J. (2019). Management leadership and Quality Education. *Sciencematria*, 5(9), 114 - 129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Mejía, H. (2019). Inteligencia emocional y habilidades sociales en estudiantes de una Institución Educativa, Lima. Tesis para optar el grado de Maestría en Psicología Educativa. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39238>
- Méndez, E. J. (2020) *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020*. Tesis de Magíster. Universidad César Vallejo, Lima Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48490>
- MINEDU (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Lima, Perú: MINEDU
- Mohammed, R.; Elkayal, M. & Abdul, M. (2020). Emotional Intelligence and Uncertainty among Undergraduate Nursing Students during the COVID-19 Pandemic Outbreak: A Comparative Study. *Department of Psychiatric and Mental Health Nursing, Faculty of Nursing, Zagazig University, Egypt* <https://www.opennursingjournal.com/VOLUME/14/PAGE/220/FULLTEXT/#aff1>
- Ñañez, and Lucas, G. (2018). Leadership of the director in the quality of institutional management: a challenge in current education. *Research and Postgraduate*, 34(1), 167-180.
- Obregón, L., & Barriga, C. (2020). *Evaluación del liderazgo pedagógico del director y su conexión con el desempeño de los maestros en la institución educativa N°2069 Santa Rosa. Ugel 04. Distrito de Puente Piedra. Región Lima 2017*. Obtenido de IGOBERNANZA, Vol. 1, Núm. 3. pp.28 - 38: <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>.
- Orellana, K.L. (2019). Principal's leadership and self-perceived teachers' performance in a group of Salvadoran private schools. Obtained from RIEE. *International Journal of Studies in Education*, Vol. 19, No. 1, pp. 47 - 63.: <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Ortiz-Mancero, M. and Núñez-Naranjo, A. (2021). Emotional Intelligence: Evaluation and Strategies in times of pandemic. *Science challenges*.

- 5(11), p. 57-68. <https://doi.org/10.53877/rc.5.11.20210701.06>.
- Prieto, E. (2018). The psychologization of education: Pedagogical implications of emotional intelligence and positive psychology. *Education XX1*, 21(1), 303–320. <https://doi.org/10.5944/educXX1.16058>
- Rangel, I.; Ruiz, L. Rondon, L. & Angulo, L. (2019). Intrapersonal and interpersonal intelligence in boys and girls in initial intrapersonal and interpersonal education. *Intelligence in children of initial education*. PP 116 – 134. Ula Magazine. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/administracioneducacional/article/view/16436>
- Reinecke, L. (2016). Mood Management Theory. In book: *The International Encyclopedia of Media Effects*. [https://www.researchgate.net/publication/319265020\\_Mood\\_Management\\_Theory](https://www.researchgate.net/publication/319265020_Mood_Management_Theory)
- Reinecke, L. (2016). Mood Management Theory. In book: *The International Encyclopedia of Media Effects*. [https://www.researchgate.net/publication/319265020\\_Mood\\_Management\\_Theory](https://www.researchgate.net/publication/319265020_Mood_Management_Theory)
- Remigio, R. Y. (2017) *La inteligencia emocional y la autoestima en estudiantes de V ciclo del nivel primaria en la I.E Carlos Martínez Uribe Huaral – 2017*. Tesis de Magíster. Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Remigio, R. E. Y. (2017) *La inteligencia emocional y la autoestima en estudiantes de V ciclo del nivel primaria en la I.E Carlos Martínez Uribe Huaral – 2017*. Tesis de Magíster. Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Rivera, L. P. (2021) *Gestión del conocimiento y liderazgo pedagógico en la calidad educativa de una RED Educativa de la Región Callao*. Tesis doctoral de la Escuela de Posgrado de La Universidad César Vallejo, Lima-Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65131?show=full>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Pearson Educación. [https://www.academia.edu/10380934/Administracion\\_8va\\_Edicion\\_Stephen\\_P\\_Robbins\\_y\\_Mary\\_Coulter](https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter)
- Rodríguez, H. (2018). *Influencia del liderazgo pedagógico del directivo en el*

- desempeño docente en la I.E. San Martín de Socabaya, Arequipa, 2018* (tesis de maestría). Universidad de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7039?show=full>
- Rodríguez-Molina, G. (2011). Functions and features of pedagogical leadership in schools. *Education and Educators*, 14 (2), pp. 253-267. ISSN: 0123-1294. Retrieved from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83421404003>
- Rogers, h. Maytan, M (2019) strategies for bringing mindfulness to emerging adults. *Mindfulness for the next generation*. Pp 23-40. <http://dx.doi.org/10.1093/med-psych/9780190905156.003.0003>
- Rogers, h. Maytan, M (2019) strategies for bringing mindfulness to emerging adults. *Mindfulness for the next generation*. Pp 23-40. <http://dx.doi.org/10.1093/med-psych/9780190905156.003.0003>
- Salovey, P. y Mayer, J. (2005) *Emocional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211
- Sánchez Regalado, J. &. (2019). *Gestión del liderazgo pedagógico directivo pedagógico y su conexión con el desempeño de los maestros en el nivel secundaria de la institución educativa "Francisco Vidal Laos". Supe - Barranca. Lima 2018*. Obtenido de IGOBERNANZA, Vol. 1, Núm. 3, pp. 14 -27.: <https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.15>.
- Sancho, M. (2020) Educational leadership in the face of Covid-19. Retrieved from:
- Smeke, S. (2016) *My first steps to emotional intelligence*. Mexico D.F.: Editorial Limusa. <https://www.amazon.com/-/es/Sofia-Smeke-M/dp/6070503279>
- Suleman, Q., Hussain, I., Syed, M., Parveen, R., Lodhi, S. & Mahmood, Z. (2019). Association between emotional intelligence and academic success among undergraduates: A cross-sectional study in KUST, Pakistan. *PLoS ONE* 14(7): e0219468. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0219468>
- Tarrillo, J. (2019). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión filial Tarapoto, 2017* [tesis de posgrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPEU <https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1116/Jos%c3%a>



9\_Tesis\_Maestro\_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y.

UNESCO (2021). *A year of education disrupted by COVID-19: How is the situation?* 03/19/2021. <https://es.unesco.org/news/ano-educacion-perturbada-covid-19-como-esta-situacion>.

Valderrama, C. A. (2019) *Inteligencia emocional y comprensión lectora en el sexto grado de primaria I. E. 11029, Monsefu Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo – Perú.*

Villegas, J. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú–2019* [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37250/villegas\\_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37250/villegas_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

**Anexo 1: Matriz de consistência**

**Título:** Inteligencia emocional y liderazgo pedagógico en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022.

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión establecer metas y expectativas en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión promover la participación docente en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existente entre la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022;</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación que existente entre la inteligencia emocional y la dimensión establecer metas y expectativas en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación que existente entre la inteligencia emocional y la dimensión promover la participación docente en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación que existente entre la inteligencia emocional y la</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe una relación entre la inteligencia emocional y la dimensión establecer metas y expectativas en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022</p> <p>Existe una relación entre la inteligencia emocional y la dimensión promover la participación docente en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022</p> <p>Existe una relación entre la inteligencia emocional y la dimensión ambiente ordenado y de apoyo en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022.</p>	<b>Variable 1:</b> Inteligencia emocional				
			<b>Dimensio nes</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Intraperson al	Expresión de sentimientos. Trazo de metas y objetivos. Toma de decisión	<b>1-5</b>	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1)	Bajo (25-58)  Medio (59-91)  Alto (92-125)
			Interperson al	Cómo soy Relación con el entorno.	<b>6-10</b>		
			Manejo del estrés	Manejo de situaciones.	<b>11-15</b>		
			Estado de ánimo	Cómo me siento Manejo de circunstancias.			
			Adaptabilidad	Como soy con los demás Solución de problemas Realidad	<b>16-20</b>  <b>21-25</b>		
			<b>Variable 2:</b> Liderazgo pedagógico				
			<b>Dimensi ones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
				Difunde los			

<p>asegurar un ambiente ordenado y de apoyo en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022?</p>	<p>dimensión ambiente ordenado y de apoyo en los docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022.</p>		<p>Establecer metas y expectativas</p> <p>Promover la participación docente</p> <p>Ambiente ordenado y de apoyo</p>	<p>instrumentos de gestión</p> <p>Conduce la planificación institucional</p> <p>Programaciones a necesidades de estudiante</p> <p>Gestiona uso de recursos que asegura el aprendizaje</p> <p>Orienta el uso de recursos para la mejora de la escuela</p> <p>Monitorea el uso de metodologías, el tiempo y recursos</p> <p>Retroalimentar a los docentes</p> <p>Monitorea el uso de evaluación en aula</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Oportunidades de formación</p> <p>Promueve la colaboración mutua, la autoevaluación profesional</p> <p>Promueve la participación democrática</p> <p>Resolución pacífica de conflictos</p> <p>Establece normas de convivencia</p>	<p>1-8</p> <p>9-17</p> <p>18-25</p>	<p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi, Nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Malo (25-58)</p> <p>Regular (59-91)</p> <p>Bueno (92-125)</p>
<p><b>Nivel - diseño de</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>	<p><b>Estadística a utilizar</b></p>			

investigación			
<p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 70 docentes</p> <p>La muestra probabilístico censal es 70 docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022.</p>	<p><b>Variable 2: Inteligencia emocional</b></p> <p>Nombre: Inteligencia emocional            Autora : Espinoza (2021)            Administración: Grupo muestra de 70 docentes            Adaptado de Méndez (2020)            Aplicación : Grupal            Duración : 30 minutos            Estructura : 25 ítems            Niveles : Bueno, regular, malo</p> <p><b>Variable 1: Liderazgo pedagógico</b></p> <p>Ficha Técnica, instrumento 1            Año de ejecución: 2021            Nombre original :Liderazgo pedagógico            Objetivo : Medir los niveles de la Liderazgo pedagógico.            Administración: Grupo muestra de 70 docentes            Autora : Espinoza, (2021)            Adaptado por :            Aplicación : Grupal            Duración : 30 minutos            Estructura : 25 ítems            Niveles : Bueno, regular, malo</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p>

## Anexos

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
(I) Inteligencia emocional	Bar-On(1997) afirma que la inteligencia emocional es la agrupación de aptitudes, competencias y facultades, lo cual incentiva a desarrollar la aptitud de buscar la obtención del éxito al enfrentar situaciones del medio.	Aplicación de un cuestionario de 25 ítems con escala de calificación alto, medio y bajo; a los docentes de una institución educativas públicas de Lima, 2022.	Intrapersonal	Expresión de sentimientos. Trazo de metas y objetivos. Toma de decisión	Medición Likert  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1)
			Interpersonal	Cómo soy Relación con el entorno.	
			Manejo del estrés	Manejo de situaciones.	

			Estado de ánimo	Cómo me siento Manejo de circunstancias.	
			Adaptabilidad	Como soy con los demás Solución de problemas Realidad	

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
(I) Liderazgo pedagógico	Para Ñanez y Lucas (2018), afirmaron que es un fenómeno social que se vuelve activo y cambiante a través de las acciones de los grupos de interés, la motivación y actuación del líder, y sus esfuerzos por cambiar las actitudes de los seguidores. Lo que identifica las características personales, organizacionales e intelectuales de un	Aplicación de un cuestionario de 25 ítems con escala de calificación alto, medio y bajo; a los docentes de una institución educativas públicas de Lima, 2022.	Establecer metas y expectativas	Difunde los instrumentos de gestión Conduce la planificación institucional Programaciones a necesidades de estudiante Gestiona uso de recursos que asegura el aprendizaje Orienta el uso de recursos para la mejora de la escuela	Medición Likert  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1)
			Promover la participación docente	Monitorea el uso de metodologías, el tiempo y recursos Retroalimentar a los docentes Monitorea el uso de evaluación en aula Trabajo en equipo Oportunidades de formación	



	líder.			Promueve la colaboración mutua, la autoevaluación profesional	
			Ambiente ordenado y de apoyo	Promueve la participación democrática Resolución pacífica de conflictos Establece normas de convivencia	

<b>Ficha técnica V1</b>	<b>: Inteligencia emocional</b>
Denominación	: Cuestionario de Inteligencia emocional
Autora	: Méndez, E. J. (2020)
Aplicación	: Colectivo (un grupo)
Ámbito de aplicación	: Docentes
Duración	: 40 minutos
Número de ítems	: 25 ítems
Objetivo	: Determinar el nivel de inteligencia emocional
Validez	: Juicio de expertos
Confiabilidad	: 0,834 para la inteligencia emocional
Escala	: Likert: 1= Nunca, 2= Casi, Nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre
Rango y niveles	: Alto, medio, bajo.

<b>Ficha técnica V2</b>	<b>: Liderazgo pedagógico</b>
Denominación	: Cuestionario el liderazgo pedagógico
Autora	: Espinoza (2021)
Aplicación	: Colectivo (un grupo)
Ámbito de aplicación	: Docentes
Duración	: 40 minutos
Número de ítems	: 25 ítems
Objetivo	: Determinar el nivel de Liderazgo pedagógico
Validez	: Juicio de expertos
Confiabilidad	: 0,815 para el liderazgo pedagógico
Escala	: Likert: 1= Nunca, 2= Casi, Nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre
Rango y niveles	: Alto, medio, bajo

**Anexo 2:**  
**Instrumentos de medición de las variables**

**Cuestionario N° 1 Variable a medir: Inteligencia emocional**

Instrumento de medición de inteligencia emocional

**Instrucciones:**

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Intrapersonal</b>						
1	Es fácil de expresar sus sentimientos, aun en situaciones difíciles con los docentes.					
2	Puede expresar fácilmente sus pensamientos y sentimientos en una jornada de reflexión.					
3	Expresa respeto y amor propio ante todos los docentes.					
4	Se traza metas, objetivos y trabajo en equipo con los docentes para lograr un mejor aprendizaje en los estudiantes.					
5	Puede tomar decisiones por sí mismo sin depender de los demás docentes.					
<b>Dimensión 2: Interpersonal</b>						
6	Es una persona alegre y optimista cuando se reúne en grupos de interaprendizaje (GIA).					
7	Los docentes opinan que usted es una persona sociable cuando trabaja en equipo					
8	Le resulta fácil hacer amigos (as) en la I.E.					
9	Le gusta brindar ayuda a sus compañeros de trabajo cuando tiene algún problema en la I.E.					
10	Es respetuoso (a) con los docentes y estudiantes.					
<b>Dimensión 3: Manejo del estrés</b>						
11	Puede cambiar de opinión dependiendo de las circunstancias que se presenta en las jornadas de reflexión.					
12	Le resulta fácil adaptarse a situaciones nuevas que se realizan en equipo con los docentes.					
13	Puede manejar situaciones de estrés sin ponerse demasiado nervioso(a) ante una situación que se produce dentro del aula.					
14	Sabe cómo mantener la calma en situaciones difíciles con los estudiantes.					
15	Es impulsivo ante alguna dificultad que se presenta con los docentes.					
<b>Dimensión 4: Estado de ánimo</b>						
16	Está contento(a) con el trabajo que realiza dentro la I.E.					
17	Disfruta con los docentes las diversas actividades que se realizan en la I.E.					
18	Se motiva seguir adelante en su labor docente, a pesar de las circunstancias que se presentan dentro del aula.					
19	Mantiene una actitud positiva a pesar de los inconvenientes que se puedan presentar en la I.E.					
20	Tiene la capacidad para comprender los sentimientos de los estudiantes.					
<b>Dimensión 5: Adaptabilidad</b>						

21	Intenta no herir los sentimientos de los demás.					
22	Frente a una situación problemática obtiene la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando dentro del aula					
23	Por lo general, se traba cuando analiza diferentes opciones para resolver un problema con los docentes.					
24	Trata de ser realista, frente a los conflictos que se presentan en la I.E.					
25	Le da mucha importancia a los desacuerdos que hay con los docentes.					

*Nota:* Adaptado de Méndez, E. J. (2020) – Tesis de Maestría.

## Instrumentos de medición de las variables

### Cuestionario N° 1 Variable a medir: Liderazgo pedagógico

Instrumento de medición del liderazgo pedagógico

#### **Instrucciones:**

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Establecer metas y expectativas</b>						
1	Promueven la difusión de los instrumentos de gestión a la comunidad educativa.					
2	Diseñan los instrumentos de gestión de forma participativa teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.					
3	Conducen la planificación institucional orientada al logro de los aprendizajes de los estudiantes.					
4	Orientan a los docentes para la elaboración de los programas curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					
5	Promueven el uso óptimo de los recursos humanos y materiales en beneficio de las metas de aprendizaje					
6	Prepara y planifica su clase evitando la improvisación					
7	Motivan el uso de los materiales educativos para el desarrollo de sus clases.					
8	Planifican el presupuesto institucional de acuerdo a los objetivos del plan anual de trabajo.					
9	Orientan el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento en la mejora de los aprendizajes.					
<b>Dimensión 2: Promover la participación docente</b>						
10	Motivan al equipo docente a participar en los procesos de planificación curricular de acuerdo a los lineamientos nacionales, regionales y locales.					
11	Visitan regularmente las aulas para monitorear que los procesos pedagógicos se cumplan.					
12	Retroalimentan a los docentes de acuerdo a los resultados obtenidos del monitoreo a través del fortalecimiento de las capacidades didácticas.					
13	Motivan al equipo docente la comunicación oportuna de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes.					
14	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.					
15	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					
16	Promueven la conformación de comunidades de profesionales de aprendizaje, como espacios de reflexión de la práctica pedagógica.					
17	Identifican las necesidades de formación de los docentes para la mejora de su desempeño					
<b>Dimensión 3: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo</b>						
18	Motivan a los docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica para elaborar planes de desarrollo profesional.					
19	Generan un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente					
20	Promueven el buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan entre la comunidad educativa.					

21	Fomenta la práctica y realización de expresiones culturales.					
22	Realizan proyectos donde involucre a los miembros de la comunidad educativa.					
23	Manejan el uso de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación					
24	Promueven la práctica de valores en toda la comunidad educativa.					
25	Realizan proyectos de investigación hacia la comunidad local.					

*Nota:* Adaptado de Rivera, L. P. (2021) – Tesis doctoral

## Confiabilidad de la variable Inteligencia emocional

Inteligencia emocional .sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

33: 117 Visible: 25 de 25

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	var
1	3	3	1	1	5	4	4	3	2	1	1	1	5	4	3	2	1	5	4	4	4	3	2	1	1	
2	5	2	2	2	4	1	1	3	3	1	2	2	4	1	3	3	2	4	1	1	1	3	3	1	2	
3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	1	1	4	4	4	2	3	1	1	1	4	4	2	3	1	4	4	4	4	2	3	1	1	
5	4	1	1	1	5	2	2	2	4	3	1	1	5	2	2	4	1	5	2	2	2	2	4	3	1	
6	5	5	2	2	5	3	3	3	2	4	2	2	5	3	3	2	2	5	3	3	3	3	2	4	2	
7	4	4	3	3	4	5	5	2	3	2	3	3	4	5	2	3	3	4	5	5	5	2	3	2	3	
8	5	2	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	
9	5	3	2	2	1	5	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	5	1	5	4	3	2	
10	4	3	3	3	1	4	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	4	1	4	1	3	3	
11	2	2	1	5	5	5	4	3	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	3	2	1	1	
12	3	3	2	3	1	4	1	3	3	1	2	3	1	4	4	2	3	1	3	4	1	3	3	1	2	
13	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	
14	3	2	1	2	4	5	4	2	3	1	1	2	4	5	3	3	2	4	2	5	4	2	3	1	1	
15	3	3	1	1	5	4	2	2	4	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	4	2	2	4	3	1	
16	2	2	2	2	4	1	3	3	2	4	2	2	4	1	5	2	2	3	4	1	3	3	2	4	2	
17	3	3	3	3	2	2	5	2	3	2	3	3	2	2	5	3	3	5	2	2	5	2	3	2	3	
18	5	2	5	2	3	3	5	2	5	2	5	2	3	3	4	5	2	3	3	3	5	2	5	2	5	
19	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	5	5	2	5	5	5	
20	5	4	5	4	3	2	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	3	2	2	1	5	
21																										
22																										

### Escala: TODAS LAS VARIABLES

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	25

## Confiabilidad de la variable liderazgo pedagógico

Liderazgo pedagógico.sav [Conjunto\_de\_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

33: 13 Visible: 25 de 25 vari

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	va
1	3	2	5	2	5	5	5	5	3	5	4	1	3	3	1	2	1	3	4	3	3	2	3	5	2	
2	5	5	2	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	5	2	5	4	2	
3	3	3	5	4	1	3	3	1	1	5	4	4	2	3	1	1	5	3	5	5	1	4	3	5	3	
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	3	1	4	5	4	2	5	2	4	5	5	
5	2	3	5	4	4	2	3	1	1	4	5	3	3	2	4	2	1	5	2	2	5	5	5	4	3	
6	3	4	5	5	2	2	4	3	3	5	4	1	3	3	1	2	2	5	3	3	3	2	3	5	2	
7	5	5	4	5	3	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	2	5	4	2	
8	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	5	5	5	2	1	4	3	5	3	
9	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	1	2	1	5	4	5	2	4	5	5	
10	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	2	3	2	1	1	5	5	5	4	3	
11	3	2	3	3	1	5	2	2	4	1	4	5	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	4	1	5	
12	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	2	4	3	5	
13	5	4	4	2	3	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	1	2	4	5	3	
14	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	4	5	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	1	1	3	3	
16	5	4	5	2	3	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	3	1	5	5	4	
17	5	1	5	5	5	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	4	2	4	5	2	
18	4	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	5	
19	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	2	5	5	
20	1	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	2	3	2	3	1	4	3	3	
21																										
22																										

### Escala: TODAS LAS VARIABLES

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	25



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Intrapersonal</b>							
1	Es fácil de expresar sus sentimientos, aun en situaciones difíciles con los docentes.	✓		✓		✓		
2	Puede expresar fácilmente sus pensamientos y sentimientos en una jornada de reflexión.	✓		✓		✓		
3	Expresa respeto y amor propio ante todos los docentes.	✓		✓		✓		
4	Se traza metas, objetivos y trabajo en equipo con los docentes para lograr un mejor aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Puede tomar decisiones por sí mismo sin depender de los demás docentes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: 2: Interpersonal</b>	✓		✓		✓		
6	Es una persona alegre y optimista cuando se reúne en grupos de interaprendizaje (GIA).	✓		✓		✓		
7	Los docentes opinan que usted es una persona sociable cuando trabaja en equipo	✓		✓		✓		
8	Le resulta fácil hacer amigos (as) en la I.E.	✓		✓		✓		
9	Le gusta brindar ayuda a sus compañeros de trabajo cuando tiene algún problema en la I.E.	✓		✓		✓		
10	Es respetuoso (a) con los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: 3: Manejo del estrés</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Puede cambiar de opinión dependiendo de las circunstancias que se presenta en las jornadas de reflexión.	✓		✓		✓		
12	Le resulta fácil adaptarse a situaciones nuevas que se realizan en equipo con los docentes.	✓		✓		✓		
13	Puede manejar situaciones de estrés sin ponerse demasiado nervioso(a) ante una situación que se produce dentro del aula.	✓		✓		✓		
14	Sabe cómo mantener la calma en situaciones difíciles con los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Es impulsivo ante alguna dificultad que se presenta con los docentes.	✓		✓		✓		

	<b>Dimensión: 4: Manejo del estrés</b>	✓		✓		✓	
16	Está contento(a) con el trabajo que realiza dentro la I.E.	✓		✓		✓	
17	Disfruta con los docentes las diversas actividades que se realizan en la I.E.	✓		✓		✓	
18	Se motiva seguir adelante en su labor docente, a pesar de las circunstancias que se presentan dentro del aula.	✓		✓		✓	
19	Mantiene una actitud positiva a pesar de los inconvenientes que se puedan presentar en la I.E.	✓		✓		✓	
20	Tiene la capacidad para comprender los sentimientos de los estudiantes.	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión: 5: Adaptabilidad</b>	✓		✓		✓	
21	Intenta no herir los sentimientos de los demás.	✓		✓		✓	
22	Frente a una situación problemática obtiene la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando dentro del aula	✓		✓		✓	
23	Por lo general, se traba cuando analiza diferentes opciones para resolver un problema con los docentes.	✓		✓		✓	
24	Trata de ser realista, frente a los conflictos que se presentan en la I.E.	✓		✓		✓	
25	Le da mucha importancia a los desacuerdos que hay con los docentes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DR. QHUA TATAJE FREDDY ..... DNI: 07015123 .....

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ....de.....del 2020

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Establecer metas y expectativas</b>							
1	Promueven la difusión de los instrumentos de gestión a la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	Diseñan los instrumentos de gestión de forma participativa teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Conducen la planificación institucional orientada al logro de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Orientan a los docentes para la elaboración de los programas curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Promueven el uso óptimo de los recursos humanos y materiales en beneficio de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
6	Prepara y planifica su clase evitando la improvisación	✓		✓		✓		
7	Motivan el uso de los materiales educativos para el desarrollo de sus clases.	✓		✓		✓		
8	Planifican el presupuesto institucional de acuerdo a los objetivos del plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Orientan el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento en la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Promover la participación docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Motivan al equipo docente a participar en los procesos de planificación curricular de acuerdo a los lineamientos nacionales, regionales y locales.	✓		✓		✓		
11	Visitan regularmente las aulas para monitorear que los procesos pedagógicos se cumplan.	✓		✓		✓		
12	Retroalimentan a los docentes de acuerdo a los resultados obtenidos del monitoreo a través del fortalecimiento de las capacidades didácticas.	✓		✓		✓		
13	Motivan al equipo docente la comunicación oportuna de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes.	✓		✓		✓		
14	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.							
15	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo	✓		✓		✓		

	entre docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.							
16	Promueven la conformación de comunidades de profesionales de aprendizaje, como espacios de reflexión de la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
17	Identifican las necesidades de formación de los docentes para la mejora de su desempeño	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Motivan a los docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica para elaborar planes de desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
19	Generan un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente	✓		✓		✓		
18	Promueven el buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan entre la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
18	Fomenta la práctica y realización de expresiones culturales.	✓		✓		✓		
19	Realizan proyectos donde involucre a los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
24	Manejan el uso de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	✓		✓		✓		
25	Promueven la práctica de valores en toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DR. Q. CHRA. TATAYE. FREDDY ..... DNI: 07015123 .....

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 2020

  
-----

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Intrapersonal</b>							
1	Es fácil de expresar sus sentimientos, aun en situaciones difíciles con los docentes.	✓		✓		✓		
2	Puede expresar fácilmente sus pensamientos y sentimientos en una jornada de reflexión.	✓		✓		✓		
3	Expresa respeto y amor propio ante todos los docentes.	✓		✓		✓		
4	Se traza metas, objetivos y trabajo en equipo con los docentes para lograr un mejor aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Puede tomar decisiones por sí mismo sin depender de los demás docentes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: 2: Interpersonal</b>	✓		✓		✓		
6	Es una persona alegre y optimista cuando se reúne en grupos de interaprendizaje (GIA).	✓		✓		✓		
7	Los docentes opinan que usted es una persona sociable cuando trabaja en equipo	✓		✓		✓		
8	Le resulta fácil hacer amigos (as) en la I.E.	✓		✓		✓		
9	Le gusta brindar ayuda a sus compañeros de trabajo cuando tiene algún problema en la I.E.	✓		✓		✓		
10	Es respetuoso (a) con los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: 3: Manejo del estrés</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Puede cambiar de opinión dependiendo de las circunstancias que se presenta en las jornadas de reflexión.	✓		✓		✓		
12	Le resulta fácil adaptarse a situaciones nuevas que se realizan en equipo con los docentes.	✓		✓		✓		
13	Puede manejar situaciones de estrés sin ponerse demasiado nervioso(a) ante una situación que se produce dentro del	✓		✓		✓		

	aula.						
14	Sabe cómo mantener la calma en situaciones difíciles con los estudiantes.	✓		✓		✓	
15	Es impulsivo ante alguna dificultad que se presenta con los docentes.	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión: 4: Manejo del estrés</b>	✓		✓		✓	
16	Está contento(a) con el trabajo que realiza dentro la I.E.	✓		✓		✓	
17	Disfruta con los docentes las diversas actividades que se realizan en la I.E.	✓		✓		✓	
18	Se motiva seguir adelante en su labor docente, a pesar de las circunstancias que se presentan dentro del aula.	✓		✓		✓	
19	Mantiene una actitud positiva a pesar de los inconvenientes que se puedan presentar en la I.E.	✓		✓		✓	
20	Tiene la capacidad para comprender los sentimientos de los estudiantes.	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión: 5: Adaptabilidad</b>	✓		✓		✓	
21	Intenta no herir los sentimientos de los demás.	✓		✓		✓	
22	Frente a una situación problemática obtiene la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando dentro del aula	✓		✓		✓	
23	Por lo general, se traba cuando analiza diferentes opciones para resolver un problema con los docentes.	✓		✓		✓	
24	Trata de ser realista, frente a los conflictos que se presentan en la I.E.	✓		✓		✓	
25	Le da mucha importancia a los desacuerdos que hay con los docentes.	✓		✓		✓	



---

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos      DNI: 10754317

**Especialidad del validador:** Metodólogo - Temático

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mgtr. Dennis Fernando Jaramillo Ostos  
Cátedra Universitaria

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Establecer metas y expectativas</b>							
1	Promueven la difusión de los instrumentos de gestión a la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	Diseñan los instrumentos de gestión de forma participativa teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Conducen la planificación institucional orientada al logro de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Orientan a los docentes para la elaboración de los programas curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Promueven el uso óptimo de los recursos humanos y materiales en beneficio de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
6	Prepara y planifica su clase evitando la improvisación	✓		✓		✓		
7	Motivan el uso de los materiales educativos para el desarrollo de sus clases.	✓		✓		✓		
8	Planifican el presupuesto institucional de acuerdo a los objetivos del plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Orientan el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento en la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Promover la participación docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Motivan al equipo docente a participar en los procesos de planificación curricular de acuerdo a los lineamientos nacionales, regionales y locales.	✓		✓		✓		
11	Visitan regularmente las aulas para monitorear que los procesos pedagógicos se cumplan.	✓		✓		✓		
12	Retroalimentan a los docentes de acuerdo a los resultados obtenidos del monitoreo a través del fortalecimiento de las capacidades didácticas.	✓		✓		✓		
13	Motivan al equipo docente la comunicación oportuna de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes.	✓		✓		✓		
14	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.							
15	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo	✓		✓		✓		

	entre docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.							
16	Promueven la conformación de comunidades de profesionales de aprendizaje, como espacios de reflexión de la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
17	Identifican las necesidades de formación de los docentes para la mejora de su desempeño	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Motivan a los docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica para elaborar planes de desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
19	Generan un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente	✓		✓		✓		
18	Promueven el buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan entre la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
18	Fomenta la práctica y realización de expresiones culturales.	✓		✓		✓		
19	Realizan proyectos donde involucre a los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
24	Manejan el uso de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	✓		✓		✓		
25	Promueven la práctica de valores en toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

---

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos**      DNI: 10754317

**Especialidad del validador: Metodólogo - Temático**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mgtr. Dennis Fernando Jaramillo Ostos  
Catedra Universitaria

-----  
**Firma del Experto Informante.**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Intrapersonal</b>							
1	Es fácil de expresar sus sentimientos, aun en situaciones difíciles con los docentes.	✓		✓		✓		
2	Puede expresar fácilmente sus pensamientos y sentimientos en una jornada de reflexión.	✓		✓		✓		
3	Expresa respeto y amor propio ante todos los docentes.	✓		✓		✓		
4	Se traza metas, objetivos y trabajo en equipo con los docentes para lograr un mejor aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Puede tomar decisiones por sí mismo sin depender de los demás docentes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: 2: Interpersonal</b>	✓		✓		✓		
6	Es una persona alegre y optimista cuando se reúne en grupos de interaprendizaje (GIA).	✓		✓		✓		
7	Los docentes opinan que usted es una persona sociable cuando trabaja en equipo	✓		✓		✓		
8	Le resulta fácil hacer amigos (as) en la I.E.	✓		✓		✓		
9	Le gusta brindar ayuda a sus compañeros de trabajo cuando tiene algún problema en la I.E.	✓		✓		✓		
10	Es respetuoso (a) con los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: 3: Manejo del estrés</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Puede cambiar de opinión dependiendo de las circunstancias que se presenta en las jornadas de reflexión.	✓		✓		✓		
12	Le resulta fácil adaptarse a situaciones nuevas que se realizan en equipo con los docentes.	✓		✓		✓		
13	Puede manejar situaciones de estrés sin ponerse demasiado	✓		✓		✓		

	nervioso(a) ante una situación que se produce dentro del aula.						
14	Sabe cómo mantener la calma en situaciones difíciles con los estudiantes.	✓		✓		✓	
15	Es impulsivo ante alguna dificultad que se presenta con los docentes.	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión: 4: Manejo del estrés</b>	✓		✓		✓	
16	Está contento(a) con el trabajo que realiza dentro la I.E.	✓		✓		✓	
17	Disfruta con los docentes las diversas actividades que se realizan en la I.E.	✓		✓		✓	
18	Se motiva seguir adelante en su labor docente, a pesar de las circunstancias que se presentan dentro del aula.	✓		✓		✓	
19	Mantiene una actitud positiva a pesar de los inconvenientes que se puedan presentar en la I.E.	✓		✓		✓	
20	Tiene la capacidad para comprender los sentimientos de los estudiantes.	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión: 5: Adaptabilidad</b>	✓		✓		✓	
21	Intenta no herir los sentimientos de los demás.	✓		✓		✓	
22	Frente a una situación problemática obtiene la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando dentro del aula	✓		✓		✓	
23	Por lo general, se traba cuando analiza diferentes opciones para resolver un problema con los docentes.	✓		✓		✓	
24	Trata de ser realista, frente a los conflictos que se presentan en la I.E.	✓		✓		✓	
25	Le da mucha importancia a los desacuerdos que hay con los docentes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Ricardo Guevara Fernández DNI: 01048544

Especialidad del validador: Temático – Metodólogo-Estadístico

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Ricardo Guevara Fernández  
METODOLOGO ESTADISTICO  
CEL: 997514808 / 952863087

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Establecer metas y expectativas</b>							
1	Promueven la difusión de los instrumentos de gestión a la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	Diseñan los instrumentos de gestión de forma participativa teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Conducen la planificación institucional orientada al logro de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Orientan a los docentes para la elaboración de los programas curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Promueven el uso óptimo de los recursos humanos y materiales en beneficio de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
6	Prepara y planifica su clase evitando la improvisación	✓		✓		✓		
7	Motivan el uso de los materiales educativos para el desarrollo de sus clases.	✓		✓		✓		
8	Planifican el presupuesto institucional de acuerdo a los objetivos del plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Orientan el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento en la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Promover la participación docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Motivan al equipo docente a participar en los procesos de planificación curricular de acuerdo a los lineamientos nacionales, regionales y locales.	✓		✓		✓		
11	Visitan regularmente las aulas para monitorear que los procesos pedagógicos se cumplan.	✓		✓		✓		
12	Retroalimentan a los docentes de acuerdo a los resultados obtenidos del monitoreo a través del fortalecimiento de las capacidades didácticas.	✓		✓		✓		
13	Motivan al equipo docente la comunicación oportuna de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes.	✓		✓		✓		
14	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.							



15	Generan espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	✓		✓		✓		
16	Promueven la conformación de comunidades de profesionales de aprendizaje, como espacios de reflexión de la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
17	Identifican las necesidades de formación de los docentes para la mejora de su desempeño	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Motivan a los docentes a reflexionar sobre su práctica pedagógica para elaborar planes de desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
19	Generan un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente	✓		✓		✓		
18	Promueven el buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan entre la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
18	Fomenta la práctica y realización de expresiones culturales.	✓		✓		✓		
19	Realizan proyectos donde involucre a los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
24	Manejan el uso de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	✓		✓		✓		
25	Promueven la práctica de valores en toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Ricardo Guevara Fernández DNI: 01048544

Especialidad del validador: Temático – Metodólogo-Estadístico

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Ricardo Guevara Fernández  
METODÓLOGO ESTADÍSTICO  
CEL: 997514808 / 952863087





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 22 de marzo de 2022  
Carta P. 0074-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.  
Humbelino Reynaldo Ticona Tintaya  
DIRECTOR  
IE 3095 Perú Kawachi

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a TORRES SEGOVIA, JORGE LUIS; identificado con DNI N° 09487852 y con código de matrícula N° 6000031591; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Inteligencia emocional y liderazgo pedagógico en docentes de una institución educativa pública de Lima 2022**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador TORRES SEGOVIA, JORGE LUIS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



  
Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda  
Jefa  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos





## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Lidia Neyra Huamani, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte asesora de la tesis titulada:

**“Inteligencia emocional y liderazgo pedagógico en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2022”** del estudiante Torres Segovia Jorge Luis, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% 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, 25 de setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: <u>Neyra Huamani Lidia</u>	
DNI 10091682	Firma 
ORCID <a href="https://orcid.org/0000-0001-6261-2190">https://orcid.org/0000-0001-6261-2190</a>	