



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de la
Institución Educativa Particular Recoleta de los Olivos, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Jaico Galindo, Keren Elvira (orcid.org/0000-0002-6494-9886)

ASESOR:

Dr. Paca Pantigoso, Flabio Romeo (orcid.org/0000-0002-6921-4125)

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

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a Dios el autor de la sabiduría e inteligencia, el mejor ejemplo de Líder y de inteligencia emocional, quién es mi fuente de inspiración y a quién le debo la vida, la fuerza y la salud aspectos que me ha permitido culminar este trabajo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios quién me ha podido permitir estudiar este posgrado, a mis padres y hermanos, especialmente a mi madre por su ayuda emocional y espiritual, al profesor y asesor Dr. Flavio Paca por su paciencia y enseñanza, a mis compañeras de estudio y a la institución educativa que gentilmente me brindo su ayuda para realizar dicha investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Flabio Romeo Paca Pantigoso, docente de la Escuela de posgrado, del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo de Lima, asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: " Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de la institución educativa particular Recoleta de los Olivos, 2020" del autor Jaico Galindo Keren Elvira, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7% 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 el trabajo de investigación / 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, 9 de enero de 2021

Paca Pantigoso, Flabio Romeo	
DNI: 01212856	 Firma
ORCID: 0000-0002-6921-4125	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria De Originalidad Del Autor

Yo, Jaico Galindo, Keren Elvira, egresada de la Escuela de posgrado, del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo (Lima este), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de la institución educativa particular Recoleta de los Olivos, 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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, 4 de enero de 2021

Jaico Galindo, Keren Elvira	
DNI: 73090479	
ORCID: 0000-0002-6494-9886	

 INVESTIGA
UCV

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria De Originalidad Del Autor	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y Diseño de investigación	21
3.2 Categoría, Subcategorías y matriz de categorización	22
3.3 Escenario de estudio	24
3.4 Participantes	25
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.6 Procedimientos	27
3.7 Rigor científico	27
3.8 Método de análisis de la información	28
3.9 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	94
VI. RECOMENDACIONES	95
REFERENCIA	96
ANEXOS	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Pregunta 1: ¿En qué medida sus emociones influyen en el cumplimiento de la misión de la institución educativa?.....	31
Tabla 2: Pregunta 2: ¿Usted tiene dominio propio en su accionar como líder educativo?, De un ejemplo.....	34
Tabla 3: Pregunta 3: ¿Es asertivo en la práctica de valores y la cultura institucional en sus actividades cotidianas?, Indique un ejemplo o situación.....	37
Tabla 4: Pregunta 4: ¿Qué tan consciente de sus acciones se considera al tomar una acción educativa y por qué?.....	41
Tabla 5: Pregunta 5: ¿Cómo líder educativo es necesario la práctica de la empatía al momento de llevar a cabo una reunión donde se planifique temas educativos?.....	44
Tabla 6: Pregunta 6: ¿Qué tan consciente de sus acciones es cuando comparte una acción educativa con sus colegas y por qué?.....	47
Tabla 7: Pregunta 7: ¿Qué tan tolerante te muestras ante situaciones difíciles que encuentras en la institución educativa?.....	51
Tabla 8: Pregunta 8: ¿Cómo actúas frente a situaciones difíciles que se te presenta dentro de los grupos encargados de ciertas actividades de la escuela?.....	54
Tabla 9: Pregunta 9: ¿Con cuánta facilidad te estresas, frente a situaciones complejas que ocurren dentro de grupos de trabajo en la institución educativa?.....	57
Tabla 10: Pregunta 10: ¿Cómo evita expresar emociones o impulsos desfavorables frente a la mala coordinación de algunos docentes de la institución educativa?.....	60
Tabla 11: Pregunta 11: ¿Te cuesta encontrar soluciones a problemas surgidos en la coordinación entre docentes?.....	63
Tabla 12: Pregunta 12: ¿Te cuesta salir de su zona de confort con el fin de mejorar o dar solución a un problema académico, sabiendo que no somos seres autosuficientes?.....	66

Tabla 13: Pregunta 13: ¿Te puedes dar cuenta con facilidad del momento y de las emociones que te embargan cuando, como líder educativo tienes que tomar acciones educativas muy difíciles?.....	68
Tabla 14: Pregunta 14: ¿Puedes notar con facilidad el cambio de estado de ánimo que se produce en ti cuando el logro de tus metas se alinea a las metas de la institución, favoreciendo así a un clima de aprendizaje favorable?.....	71
Tabla 15: Pregunta 15: ¿Te es fácil detectar lo positivo en situaciones complicadas que no apuntan a un buen clima institucional?.....	73
Tabla 16: Pregunta 16: Sub categoría, Intrapersonal	75
Tabla 17: Pregunta 17: Sub categoría, Interpersonal.....	78
Tabla 18: Pregunta 18: Manejo del estrés.....	80
Tabla 19: Pregunta 19: Adaptabilidad.....	84
Tabla 20: Pregunta 20: El estado de ánimo.....	86

RESUMEN

El presente trabajo de investigación planteó como objetivo general analizar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de la institución educativa particular Recoleta de los Olivos 2020. La investigación fue realizada, usando el método Científico, de tipo aplicada, bajo un enfoque cualitativo, de diseño Fenomenológico con un nivel descriptivo y método inductivo. En esta investigación la muestra fue 7 líderes educativos de la institución la Recoleta de los Olivos. El recojo de la base de datos se hizo a través de una guía de entrevista donde el fin era conocer las opiniones y vivencias a cerca de la influencia de la inteligencia emocional en su labor como líderes educativos; para el procesamiento de información se hizo uso de una matriz de doble entrada, donde se colocó la información, para la validación de la investigación se tomó en cuenta el rigor científico, que a través de la triangulación, la observación y la hermenéutica se pudo obtener el resultado de que si hay influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo. Llegando a la conclusión que al describir e interpretar los resultados, se ve que la influencia de la inteligencia emocional favorece maravillosamente al trabajo como líder educativo.

Palabras clave: Inteligencia emocional, liderazgo educativo, Dominio propio y triangulación.

ABSTRACT

The present research work proposed as a general objective to analyze the influence of emotional intelligence in the educational leadership of the particular educational institution Recoleta of the Olivos 2020. The research was carried out, using the Scientific method, of an applied type, under a qualitative approach, of phenomenological design with a descriptive level and inductive method. In this research, the sample was 7 educational leaders from the Recoleta of the Olivos institution. The collection of the database was done through an interview guide where the purpose was to know the opinions and experiences about the influence of emotional intelligence in their work as educational leaders; For information processing, a double-entry matrix was used, where the information was placed, for the validation of the research, scientific rigor was taken into account, which through triangulation, observation and hermeneutics could be obtained the result that if there is influence of emotional intelligence in educational leadership. Concluding that when describing and interpreting the results, it is seen that the influence of emotional intelligence wonderfully favors the work as an educational leader.

Keywords: Emotional intelligence, educational leadership, Self-control and triangulation.

I. INTRODUCCIÓN

El título de mi investigación es “Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de la I.E. Recoleta de los Olivos, 2020”, siempre me agradó este tema puesto que, el uso de la inteligencia emocional en las personas que lideran algún grupo es de vital importancia y cuánto más aún en líderes educativos, ahora bien, añadido a esto los tiempos que vivimos nos hacen ver la gran necesidad de esta inteligencia ya que las presiones del momento pueden generar situaciones muy complejas, generando un malestar en los demás o específicamente en el área que se desenvuelve el líder educativo. Por tal razón, presento la unión de estas dos variables para realizar mi investigación.

En estos últimos años que se han venido dando, en el sector de la educación se han desarrollado cambios significativos, por ello el MINEDU viene capacitando a los directores de las Instituciones Educativas de la EBR, sobre temas que son gestión educativa, con el único fin de mejorar la calidad de la educación y es que todo líder educativo carga una gran responsabilidad. El guiar no es un trabajo nada sencillo, el tan solo de pensar que este líder constantemente está en roces con otros integrantes de su comunidad educativa y donde toda acción y decisión que tome este líder será de gran importancia, ya que afectará a todo su alrededor y a los que directamente dependen de su gestión y desenvolvimiento.

Ahora bien, el perfil del líder educativo; según Sierra (2016), dice que es una persona que cuenta con condiciones muy específicas con respecto a lo que es la educación, también implica que este sujeto tenga la capacidad de orientar a la comunidad educativa, que son los estudiantes, profesores, padres de familia y el personal administrativo. Finalmente, los líderes como objetivo primordial siempre buscarán propiciar un mejor clima de trabajo y una calidad educativa, permitiendo así que la institución crezca. Por lo tanto, para poder llegar al ideal de la institución, se tiene que partir de la raíz, por lo que, todo líder debe manejar bien sus habilidades sociales y un buen manejo de su inteligencia emocional. Marina, E. y Jiménez M. (2018), menciona que, para realizar una gestión efectiva en la dirección de las Instituciones Educativas, es necesario asumir un liderazgo real y democrático, que facilite el desarrollo de las personas, de los grupos y de la

institución educativa. Así mismo se observa que los responsables de las Instituciones Educativas no conocen a profundidad la inteligencia emocional, sabiendo que este implica capacidades como el reconocer, estimular, entender, expresar emociones y sentimientos; entender cómo se sienten los otros y relacionarse con ellos; manejar y controlar emociones; manejar el cambio, adaptarse y resolver problemas de naturaleza interpersonal; generar un efecto positivo y estar auto motivado. Ahora bien, según Bar- On (2010, 2006) citado por Fragoso (2015), sostiene que la inteligencia socio-emocional, abarca un conjunto de competencias y habilidades que señalan la eficacia con la que nos comprendemos y así mismo con la que nos comunicamos, puesto que esto implica la comprensión de lo que los demás nos comunican, pudiendo así poder recibir las demandas y peticiones de cada día, un individuo emocionalmente inteligente, será una persona con mayor capacidad de realizar sus trabajos de forma tanto positiva como asertiva, realista, obteniendo como resultado el éxito en las resoluciones de sus problemas y poder hacer frente al estrés sin tener que caer en la pérdida del dominio propio.

Por tal motivo es importante que tengamos una práctica activa de la inteligencia emocional más aún si somos líderes de una institución educativa sabiendo en todo momento que trabajamos con seres humanos que merecen el mismo respeto que uno, recordemos que si queremos éxito en todo lo que nos proponemos y ejecutemos uno de los caminos hacia el éxito es poner en práctica la inteligencia emocional.

Por lo tanto, el problema general de la investigación es, ¿Cómo influye la inteligencia emocional en el liderazgo educativo en la institución educativa particular Recoleta de los Olivos, 2020?, desprendiéndose de este, los problemas específicos donde la variable inteligencia emocional será reemplazado por las siguientes categorías; intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y estado del ánimo. También se puede mencionar el objetivo general que es Analizar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo en la Institución Educativa particular Recoleta de los Olivos, 2020. Que a su vez se desprende los

objetivos específicos donde la primera variable que es la inteligencia emocional será reemplazada por las categorías anteriormente señaladas.

Finalmente, en tal posición, se consideró que este trabajo tiene una justificación teórica pues se tuvo en cuenta teorías referentes a la Inteligencia emocional y el liderazgo educativo que marcaron pautas fundamentales en la investigación, también se realizó el análisis de la variable de inteligencia emocional y su influencia en la segunda variable como es, liderazgo educativo, esto a su vez permitió realizar una guía de entrevista, cuyo instrumento fue utilizada en el trabajo de investigación quedando a disposición del público lector, de esta manera cumplió con la justificación metodológica; por último considero que este trabajo tiene un impacto positivo en la sociedad pues permite enriquecer el panorama que se tiene en cuanto al concepto de la inteligencia emocional y la influencia positiva que puede provocar en diferentes áreas solo si se hace uso de ella, por lo tanto cuanto más su importancia de la práctica de la inteligencia emocional en el campo del liderazgo educativo.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes a la investigación realizada tenemos algunos referentes que se mencionaran a continuación:

Zarate, R y Matviuk, S. (2013) En su artículo de Investigación, titulado Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas. Este artículo científico tiene como objetivo, Determinar si existe una relación y como es ella, entre la inteligencia emocional y la expectativa del líder ideal que tienen los empleados colombianos. Para el desarrollo de su variable de inteligencia emocional toma en cuenta a Goleman (1995), Aslan y Erkus (2008). Para la variable de liderazgo educativo mencionó a Helland Winston (2005) y teniendo como estudio un diseño no experimental, correlacional. En su artículo no especifica la población sino la muestra. La muestra fue de 339 empleados de organizaciones de diferentes sectores en la ciudad de Bogotá en Colombia. Llegando así a la conclusión que los empleados y líderes colombianos utilizan su inteligencia emocional para definir las prácticas de liderazgo que no solo deben tener ellos, sino también los líderes ideales de sus sectores

Román, V. (2016). En su tesis doctoral, titulado el liderazgo con inteligencia emocional y su inclusión en los programas de formación de directivos escolares de los colegios públicos de educación infantil y primaria. Estudio comparativo desde la perspectiva de género en la provincia de Granada. Esta investigación tuvo enfoque mixto, permitiéndole optar por las ventajas que cada uno de los enfoques le ofrecía. El tipo de diseño fue no emergente basado en la recolección de datos y su análisis posterior. Su población fue de 579 personas donde había tanto mujeres como varones directivos de centros educativos de iniciales y primarias de la provincia de Granada. Para su muestra seleccionó 67 CEIPs que a su misma vez está representado por 201 miembros que son parte del equipo directivo de sus centros educativos.

Su investigación tuvo como objetivo Describir el liderazgo con inteligencia emocional y su inclusión en los programas de formación inicial y permanente de los directivos escolares, a través de análisis comparativo desde una perspectiva de género de los equipos directivos y los directores y directoras escolares de la

provincia de Granada. Para lo cual, en su variable de Liderazgo y dirección escolar se apoyo en la teoría del enfoque competencial y para su variable de inteligencia emocional se apoyo en la teoría de Goleman (1998). Finalmente, la investigadora llega a la conclusión que existe una influencia significativa de la inteligencia emocional en el liderazgo y dirección escolar, señalando la importancia de capacitar en cuanto a la inteligencia emocional en aquellos que quieran ocupar el cargo de dirección escolar.

Baéz et al (2019) en su artículo *Análisis psicométrico y relaciones de diagnóstico de la inteligencia emocional y liderazgo en docente de enseñanzas regladas*. Esta investigación, mostró como objetivo comprobar las propiedades psicométricas de TMSS-24 MLQ-5X en docentes, describir la competencia de I.E. y el liderazgo de estos, y establecer las relaciones de estas con el tipo de enseñanza que se imparte. Esta investigación es de carácter descriptivo y de corte transversal teniendo como población a 137 centros educativos y una muestra aleatoria de 160 docentes pertenecientes a diferentes niveles educativos de España. La teoría que tomó para la variable de Liderazgo docente fue la de Aviola y Bass (2004) y en cuanto a inteligencia emocional se basó en Ortega (2010). Finalmente llega a la conclusión que fue importante hacer ajustes a su instrumento garantizando así la confiabilidad del resultado, también que la regulación y comprensión son los más valorados en la inteligencia emocional, y en el liderazgo los más valorados son los transformacionales y en cuanto a la relación de la I.E y el liderazgo hay más aceptación al cambio en el nivel de educación superior que en los otros niveles.

Garavito, E. (2019) en su trabajo de tesis de maestría, *la inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones educativas del distrito de Zepita, 2018*. En cuanto a la parte metodológica se usó el diseño transversal correlacional y de tipo no experimental. Su población fue de 90 directores, siendo la muestra 51 directores de las diferentes instituciones educativas del distrito de Zepita, a quienes se les aplicó dos encuestas. El investigador se propone como objetivo Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el

liderazgo directivo en las instituciones educativas del distrito de Zepita, 2018. Para lo cual sustenta que en la variable de Inteligencia emocional se apoya en la teoría de Daniel Goleman y para la variable de liderazgo directivo, se apoya en varias teorías pero no específica. Se concluye el trabajo manifestando que existe una correlación significativa entre las variables en estudio, con un coeficiente de Contingencia de Pearson, ya el valor es de 0.75, lo que indica que existe una dependencia de variables entre la inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones educativas del distrito de Zepita.

Gala, D. (2019) en su trabajo de tesis de Maestría, la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo de los directores en las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la red N° 11 del distrito de San Martín de Porres, 2014. Para dicha investigación se apoya en la teoría de Schacter - Singer (1962) y Goleman en sus diferentes ediciones en cuanto a la variable de Inteligencia emocional; pero en cuenta a la variable de liderazgo, se apoya en varias teorías y autores. Toma como objetivo establecer el grado de relación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo de los directores en las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la red N° 11 del distrito de San Martín de Porres, 2014. En cuanto a la metodología, el diseño de la investigación fue no experimental, de tipo comparativa con un enfoque descriptivo correlacional. La población conformada por los directivos y docentes de la Red N° 11 de la UGEL 02 de San Martín de Porres. La muestra fue no probabilística de Tipo intencional. Llegando a la conclusión que existe una relación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo de los directores. en las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la red N° 11 del distrito de San Martín de Porres, 2014.

Huamani, G. y Huamani, R. (2018) en su trabajo de tesis de Maestría; la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal, correlacional. Donde su población estuvo conformada por 77 docentes de la Red N.º 11 de la I.E. Joaquín Copelo del nivel secundario, que estos a su vez sirvieron de muestra para dicha investigación. La investigación tuvo el objetivo general de determinar la relación que existe entre la Inteligencia emocional y el

liderazgo pedagógico en los docentes de la institución educativa Joaquín Copelo del distrito Chanchamayo, 2018. Para dicha investigación se apoyó en las siguientes teorías: Bar On (1997) para su variable de Inteligencia emocional y Bolívar, Caballero y García (2017) para la variable de liderazgo pedagógico. El investigador llega a la conclusión que existe una relación positiva alta entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo pedagógico en los docentes de la I.E. Joaquín Copelo del nivel secundario, del distrito de Chanchamayo, 2018. Hallándose una correlación 0.816.

Respecto a las teorías que concierne a esta investigación, se mencionará algunas teorías que servirán como referentes para una aplicación de ellas posteriormente.

En el esfuerzo de querer tener referentes de modelos conceptuales Spielberger (2004). Nos manifiesta que existen tres referentes a los cuales podemos considerar. El primero es (Mayer y Salovey, 1997), quien lo define como el grupo de capacidades para darse cuenta, entender, manejar el uso de las emociones con el fin de mejorar los pensamientos y que este es medido basado en la capacidad. El segundo es el modelo conceptual de Goleman (1998), quién defiende que, la Inteligencia emocional es el abarque amplio de competencias y habilidades que empujan al desarrollo dirección. Por último, el tercero es el de Bar On (1997^a, 1997^b) quién nos señala competencias, habilidad, proveedores emocionales y sociales, logrando en el individuo una conducta inteligente.

Podemos ver en estos últimos tiempos que la gran mayoría de personas especialmente investigadores, han comenzado a poner énfasis no solo a los conocimientos de la persona, sino, también cuan desarrollada tiene su inteligencia emocional, por tal motivo es importante recordar que es la inteligencia emocional, según Bar On (2006) menciona que la inteligencia emocional-social es una sección transversal donde implica competencias, habilidades, mediadores emocionales y sociales. Visto de otra manera muy similar, se podría decir que según Bar On (1997) citado por Ugarriza Nelly (2001), define la I.E. como un conjunto de habilidades tanto personales, sociales, emocionales, como también al conjunto de destrezas

que contribuyen para bien, con la finalidad de adaptarnos y hacerle frente a las solicitudes y a la coacción del medio.

Es entonces donde podemos llegar a resaltar la gran importancia que la inteligencia emocional tiene para aquellos individuos que quieren alcanzar el éxito en todo lo que emprendan, tal como lo dice Bar On (1997) citado por Ugarriza Nelly (2001), que nuestra inteligencia no cognitiva es un componente importante en la precisión que demanda la competencia, donde el fin es alcanzar el éxito en la vida, trayendo así una influencia directa en el bienestar general y en la salud emocional.

También podemos decir que su importancia acarrea un bien común, tanto para el prójimo como para uno mismo, convirtiéndose un círculo vicioso y me atrevería a decir más que vicioso muy provechoso, pues si solo buscamos el bien propio ¿Qué hay de aquellos a quién decimos que amamos y forman parte de nuestra convivencia diaria?, no podremos ser consecuentes en nuestras acciones y dichos, si solo nos enfocamos en el bien propio. Por lo tanto, es importante que analicemos la eficacia que acarrea la inteligencia emocional. Según Bar On (2006) manifiesta que evaluemos la eficacia de cómo nos damos a entender y cuál es el canal que usamos para expresarnos, a fin de que nuestro prójimo nos entienda cómo también nosotros a ellos; todo esto enmarcado en la convivencia diaria.

Según Bar On (2006), manifiesta que en el transcurso del tiempo la mayoría han considerado al menos uno de los siguientes componentes: a) Poseer una capacidad de reconocimiento, comprensión y la facultad para expresar sus emociones y sentimientos; b) Tener la habilidad de entender cómo se siente nuestro prójimo y cómo es nuestra relación con ellos; c) la facultad de direccionar y controlar las emociones; d) La facultad para direccionar el cambio, adecuarse y la solución de problemas del ámbito personal e interpersonal; y e) La facultad de gestionar un clima favorable y la automotivación.

Según Goleman (1998), manifiesta que la inteligencia emocional es la capacidad de entender los sentimientos de uno mismo como también el de los demás, ya que una vez que identificaba las emociones le podía resultar mucho más fácil poder relacionarse con los demás. De esta forma podemos seguir resaltando la gran importancia que tiene en aquellos que procuran el éxito en sus diligencias. Por lo tanto, Goleman (1998), nos declara que existe 5 dimensiones básicas que

estas a su vez forman parte de las 25 competencias emocionales que son importantes si se busca un excelente desempeño en el clima laboral.

Por otro lado, Rueda y Filella (2016) citado por Ibarra (2019) afirma que la inteligencia emocional se debe al resultado de la razón en trabajo conjunto con la afectividad. Pero según Rueda y Filella (2016) quienes aseguran que para obtener un concepto de la inteligencia emocional debemos mirarlo en partes, la primera parte es la inteligencia que básicamente responde a la aptitud, trayendo como parte visible el rendimiento de la persona que hizo uso de las competencias de cierto patrones pre determinados y con los cuales fue evaluado, ahora bien añadido a esto está la parte emocional que es innato de nosotros mismos pero que puede jugar a favor nuestro como también pueden traicionarnos. Entonces la inteligencia emocional vendría a ser esa capacidad que nos permite regular nuestras emociones.

Sin lugar a duda, la inteligencia emocional, implica un conjunto amplio de competencias, habilidades, destrezas que nos ayudan a conocernos a nosotros mismos y a mejorar nuestra relación con los demás. Con el fin de estar mejor preparado ante cualquier situación que pasemos y forjando en nosotros un crecimiento como persona.

En relación a lo anteriormente señalado, a continuación, se mencionará de una forma más detallada las dimensiones e indicadores de la Inteligencia emocional según ciertos autores.

Según Bar On (2006), nos declara 5 dimensiones que a su vez se desprenden indicadores, los cuales son:

La primera dimensión es Intrapersonal; que consiste en cuanto uno se conoce, en cómo es la forma de nuestro proceder, sentir y pensar frente a lo que nos enfrentemos. Sus indicadores son los siguientes: La autoestima, es la capacidad para conocerse uno mismo, conocer sus peculiaridades que lo diferencian, conocer cómo es su proceder para con los demás y finalmente amarse tal como es. La autoconciencia emocional, que es la capacidad para darse cuenta y entender los propios sentimientos, conociendo asimismo la raíz que los origina.

El asertividad, cuya capacidad implica saber expresar sus derechos e ideales hacia los demás, sabiendo que donde terminan sus derechos comienzan los del otro. La independencia, este consiste en valerse por sí mismo y por último está la autorrealización, que es echar mano de actividades que lo satisfagan y que lo hagan sentirse útil para los demás.

La segunda dimensión es Interpersonal; consiste en cuanto entiendo o no a mi prójimo y si soy capaz de interaccionar, alcanzando así los objetivos de mi comunicación. Sus indicadores son: La empatía, que es la destreza de poder comprender al prójimo, entendiendo la realidad por la que pasa este, no desde un punto de vista ajeno sino como si fuera uno mismo atravesando esa realidad. La responsabilidad social, significa ser consciente que todo lo que hacemos o no, afecta no solo a uno, sino también, a los que me rodean y la relación Interpersonal, este son nexos que buscan, que los individuos ayuden a la realización de objetivos beneficiosos para un entorno común.

La tercera dimensión es manejo del estrés; que consiste en el manejo de las emociones especialmente frente a circunstancias difíciles. Donde sus indicadores son: La tolerancia al estrés, que es tener la capacidad de poder equilibrar sus emociones frente a situaciones difíciles y el control de impulsos, que es poseer la capacidad de prevenir posibles reacciones negativas o desfavorables.

La cuarta dimensión es la Adaptabilidad; consiste en ser versátil, amoldarse a nuevos retos que nos pone la vida, sin dejar que las circunstancias del momento nos impidan avanzar y lograr metas. Sus indicadores son: Pruebas de la realidad, es la comprensión que se tiene del momento de la adversidad y no solo lo que se ve sino también comprender aquello que no vemos. La adaptación, que es poseer la capacidad de poder amoldarse a los retos de la vida y la resolución de conflictos, que es la habilidad puesta en práctica para llegar a una respuesta que demande o amerite alguna situación.

La quinta dimensión es el estado de ánimo; considerado una aptitud que no es momentánea, pues, se requiere de un buen estado de ánimo al momento de emprender y mantenerlo así a lo largo del camino hasta llegar a la meta trazada, por lo tanto, es indispensable para todo aquel que persigue metas. Sus indicadores son: El optimismo, consiste en el arte de poder ver diferentes circunstancias

adversas, pero desde una postura positiva y la satisfacción, que es la actitud consecuente de poder haber dado salida a una situación.

Según Goleman (1998), manifiesta que existen 5 dimensiones que a su vez se desprende algunos indicadores, que se mencionaran a continuación y son:

La primera dimensión Auto – conciencia; es la destreza de poder darse cuenta de lo que sucede en su interior. Esta dimensión implica o abarca indicadores que la complementa, como la Conciencia Emocional, que es lo que nos ayuda a medir y ser consciente de lo que está pasando con los sentimientos que uno siente y su relación con lo que esté realizando. La auto evaluación precisa, que significa que el individuo es consciente en cuáles son sus destrezas y debilidades. Auto conciencia: Consiste en la capacidad de poder creer a las fortalezas que uno posee, para que en el momento de ejecutar alguna acción tenga esa plenitud que puede lograrlo.

La segunda dimensión es Auto – regulación; que es la destreza de poder recordar, poner atención y ejecutar decisiones, siempre y cuando no haya una distracción que impida al cerebro realizar dichas actividades con normalidad. Esta dimensión implica o abarca los siguientes indicadores: Auto control, la cual radica en estar al tanto de las emociones que pueden surgir e interrumpir la continuidad del momento, como también tener la capacidad de conducir sus emociones en situaciones difícil. Fiabilidad, reside en la sinceridad y en el aceptar errores creando un clima de confianza y confrontan el accionar no ético en los demás y la Innovación y adaptabilidad, que concierne a la Innovación que se le da a nuevas ideas o alcances a ciertos problemas, y en adaptabilidad, nos referimos a esa capacidad de poder amoldarse rápidamente a las condiciones que esté pasando, en busca de conseguir mejores respuestas y obtener nuevas tácticas.

La tercera dimensión Motivación: Consiste en aquello que puede ser tanto interno de la persona como un agente externo, donde la única finalidad es movernos para adelante. Sus indicadores son la motivación al logro, consiste en la destreza que tienen las personas para sentirse empujadas por ese deseo de conseguir nuevos logros, nuevos avances y siempre están en busca de nueva información que les disminuya la incertidumbre y mejore su accionar. Compromiso, es la capacidad de poder tomar un gran sentido de responsabilidad con los

objetivos y la visión de la organización o el del equipo, evitando contratiempos. Iniciativa y Optimismo, es la Iniciativa y la motivación van muy de la mano, pues el que tiene iniciativa sobrepasará con ideas frescas las expectativas de los demás y claro está que este individuo hará uso del optimismo pues siempre verá oportunidades donde otros no lo ven.

La cuarta dimensión es la empatía, que se fundamenta en ponerse en el lugar del prójimo para comprender sus sentimientos trayendo una mejora en la comunicación. Comprender a los demás, es la capacidad de poder considerar a nuestro prójimo como a nosotros mismos, ampliando así nuestro horizonte en cuanto pensamos de los demás, creando mejores vínculos y un mejor ambiente. Desarrollo de los demás: Consiste en la capacidad de comprender las emociones de los demás, promoviendo a su vez las fortalezas de su prójimo. Desarrollo de los demás, fundamentado en que no solamente comprendes a tu prójimo sino también lo retroalimentas para potenciar aquellas fortalezas vistas en el otro. Orientación del servicio, es la habilidad que busca mejorar los servicios y productos, trayendo como resultado la satisfacción del cliente y generando mejores vínculos entre cliente y proveedor. Apalancamiento de diversidad, que reside en la capacidad para ver oportunidades en situaciones adversas, permitiendo así, alcanzar las metas prefijas y el último indicador es la conciencia política, que significa reconocer el poder que tiene las políticas en las organizaciones y como estas influyen en las concepciones de clientes y competidores.

La quinta dimensión es Habilidades Sociales; que consiste en ser capaz de entender a los demás y todo lo que les rodea a ellos, además de traer una mejor relación con los demás. Influencia, es la capacidad de poder influir tanto positivamente como negativamente en los receptores, logrando así, los objetivos del emisor. Comunicación, es la destreza que nos permite saber escuchar y poder comunicar nuestras ideas a los demás y por último genera un clima favorable en todos los que escuchan y rodean. Manejo de conflictos, concerniente a la habilidad para poder manejar situaciones adversas de la mejor forma, ya que, usa un tino muy apropiado, buscando una excelente estrategia donde ambas partes ganen. Liderazgo, implica poseer varias competencias y habilidades que permitan el buen desempeño del líder. El líder debe estar claro en los objetivos que quiere alcanzar

con su equipo de trabajo, es el encargado de motivar a su equipo, de proveer dirección y gestión en su labor. Catalizador de cambios, es la habilidad para captar cambios que dirijan al equipo hacia nuevos retos. Creación de lazos, es la capacidad de poder llevar acuerdos y compromisos que generen buenas aceptaciones de los demás, generando puentes estables entre los que proponen y a los que nos escuchan. Colaboración y cooperación: Son habilidades que generan en el equipo bienestar y avance pues muestran apoyo y el último indicador es la capacidad de equipo, que es la habilidad de poder dirigir a un equipo potenciando y motivando la participación de cada integrante.

Por último, según Rueda y Filella (2016) toman en cuenta las siguientes cinco dimensiones, cada una con sus indicadores en cuanto a la inteligencia emocional.

La primera dimensión considerada es la conciencia emocional, este hace referencia a cuán consciente es la persona tanto de sus propias emociones como también de las de su prójimo y añadido a esto, la persona que cuenta con esta dimensión puede notar que tipo de ambiente emocional lo rodea. Ahora bien, aquí encontraremos cuatro indicadores, mencionados a continuación: Consciencia de sus propias emociones, que consiste en la capacidad de poder reconocer tanto emociones como sentimientos, reconocerlos y agruparlos. Identifica las emociones, que reside en tener un vocabulario amplio que nos permita poder conducirnos con las emociones adecuadas en lugares y culturas determinadas. Entiende las emociones de su prójimo, este consiste en darse cuenta con exactitud tanto de las emociones y sentimientos que operan en los demás para poder actuar de la mejor manera. Y el último indicador se refiere a ser consciente de la relación que tienen la emoción, el razonamiento y el proceder, este se refiere a que continuamente en la vida del hombre se están dando reacciones donde la emoción, el razonamiento y el proceder actúan de manera conjunta haciendo difícil la tarea al momento de identificar cuál de ellas actuó primero.

La segunda dimensión es el manejo emocional; esto significa hacer uso de la regulación emocional para generar el correcto desempeño, brindando así las mejores emociones a los demás. Para dicha dimensión, se maneja cuatro indicadores que son: Reflejo emocional adecuado, que implica poder conocerse a

uno mismo, que no siempre las emociones que lleva uno dentro serán el reflejo de las emociones que mostraras, por lo tanto, se debe procurar mostrar un reflejo de emociones adecuadas por lo que significa que la persona tendrá que esforzarse por un mayor grado de madurez al momento de compartir con su entorno. Manejo de sentimientos y emociones, que significa tener la capacidad de poder regular y colocar los sentimientos y emociones correctas para el tiempo que se está viviendo. Capacidad para poder hacerle frente, concerniente al uso de estrategias para poder administrar y controlar el tiempo de los estados emocionales. Capacidad para auto originar emociones adecuadas, haciendo referencia a poner en práctica la competencia de autogenerar emociones positivas que nos permita tener una calidad de vida.

La tercera dimensión es la Autonomía emocional; este abarca un amplio grupo de elementos que tienen que ver con la propia gestión personal, auto conocerse y ayudarse, responsabilidad social y espíritu altruista. Para esta dimensión encontramos algunos indicadores que son: La auto valoración, donde implica tener una figura positiva de uno mismo y valorarse. La automotivación: que implica darse impulsos uno mismo ante cualquier situación con el fin de avanzar. La auto eficiencia, que implica ser eficiente en cuanto a relacionarnos con los demás y proveerse uno mismo las emociones que necesite. La diligencia, es responder por las acciones que uno comete, además de pensar con diligencia antes de ejercer cualquier actitud. La postura positiva, que consiste en mostrar siempre la mejor cara a la vida, aunque las circunstancias no nos deán razones para ser positivos, ahí radica la competencia. El estudio minucioso de reglas sociales, es el estudio del comportamiento de la sociedad, ser juicioso al momento de querer adoptar algún mensaje que me brinde con el fin de no ser una copia de las ideologías que me brinda sino examinarlo todo con el fin de conocer a profundidad el fin de ellas y el último indicador es la resistencia ante la adversidad, que es la capacidad para poder hacerle frente a lo peor que la vida pueda ponerle.

La cuarta dimensión es la capacidad socioemocional; esta capacidad comprende el manejo de habilidades que nos permiten poder comunicarnos con nuestro entorno de manera saludable. Estos a su vez se desprenden 9 indicadores, los cuales son: Avasallar destrezas sociales, donde lo que prima en este indicador

es la buena comunicación entre miembros de una sociedad. La consideración hacia los demás, que es poder participar de una comunicación o discusión donde se respete las diferencias que se tiene con los demás. La práctica de un dialogo receptivo, que significa poder darse cuenta en un dialogo de los mensajes que puedan darse tanto verbal como no verbal. La práctica de un dialogo expresivo, donde muestra los sentimientos que uno tiene de forma respetuosa sean que estas se estén expresando tanto verbal como no verbal. El envío de emociones, que es ser consciente de las veces que mostramos emociones profundas. Se nos hace más fácil mostrar emociones saludables o comprensibles con personas que nos agradan, pero se no es difícil controlar emociones fuertes como la ira con aquellas que no hay una relación. La actitud prosocial y apoyo mutuo, concerniente a cooperar con el prójimo sin que este lo requiera. El asertividad, significa mantener una comunicación donde se exprese lo que uno piensa sin que este predomine por encima del prójimo. La precaución y respuesta ante conflictos, que implica poder poseer la habilidad de poder ser mediador y en ciertos momentos usar la negociación con el fin de buscar un equilibrio ante dos pedidos diferentes. Y por último indicador es la habilidad para conducir situaciones emocionales, Significa poder ser capaz de poder conducir y regular las emociones de los demás y encaminarlas a buen puerto.

La quinta dimensión son las capacidades para la vida y bien común, estas son aptitudes que nos permite estar satisfactoriamente en cualquier situación que nos depare la vida. Esta dimensión contiene algunos indicadores que son: El establecer metas adaptivas, donde significa colocarse metas asequibles sean a corto tiempo como a largo tiempo. La toma de elecciones, que reside en tomar acciones sin dilaciones en cualquier aspecto de la vida y a su misma vez ser responsable de ellas. La necesidad de ayuda y recursos, radicando en la consciencia de la persona con respecto al tipo de ayuda que se necesita y donde hallarla. El pueblo activo y diligente, concerniente a la ciudadanía cuando es consciente de sus derechos y deberes para con los demás. La satisfacción emocional, donde significa ser consciente de la felicidad que se siente y poder compartirlo con los demás. Por último, tenemos al indicador Fluido, que es tener la destreza de poder generarse experiencias ideales en cualquier aspecto de la vida.

Entonces se puede llegar a la conclusión que a pesar de que los autores mencionados manifiestan la misma cantidad de dimensiones no todos coinciden en la misma cantidad de indicadores, pues algunos resaltan y dan énfasis a ciertas dimensiones; pero algo importante de mencionar es que todos tienen una perspectiva que enriquece el conocimiento en cuanto a la inteligencia emocional.

Ahora bien, en cuanto a la otra variable que es el de Liderazgo educativo, se mencionaran a continuación algunos conceptos teóricos.

Según Rojas, A. y Gaespato, F. (2006), manifiesta que el Líder Educativo será aquel que dirija al equipo de trabajo en busca de cumplir las metas plantadas en los objetivos previstos, buscando así la calidad educativa. Por lo tanto, un líder educativo es una pieza o son piezas importantes para el sostenimiento de la institución educativa, ya que estos pueden influir positivamente o negativamente a su vez estos pueden realizar acciones que favorezcan un buen desarrollo docente que a su vez repercute en un buen aprendizaje estudiantil (Parra, 2017). Quiere decir que el líder educativo debe tener un plan fijo para que a través de estrategias se llegue a alcanzar dichos objetivos del plan educativo, puesto que este o estos poseen en si una influencia en los demás agentes educativos. Ahora bien, los líderes educativos deben poseer dos características importantes, que son: técnicas con respecto a la parte de la implementación del currículo y la instrucción de maestros; añadido a esto la otra capacidad que debe poseer debe ser que el líder educativo pueda adaptarse a los diferentes problemas que se puedan presentar en la institución (Pak, Morgan & Desimone, 2020). Por lo tanto, para poder enriquecer esta investigación se consideró las dimensiones y sus indicadores de la variable de liderazgo educativo.

Según Hallinger (2012) citado por Mareira (2018), manifiesta que el liderazgo instruccional o también conocido como pedagógico, refiere que de esta teoría se desprende las siguientes tres dimensiones con sus respectivos indicadores.

La primera dimensión considerada por el autor es la misión de la escuela, que es tener claro la misión, que es el propósito de la Institución educativa, que a su misma vez está enmarcado en un determinado tiempo y lugar. Para esta

dimensión su indicador es; Metas de la escuela, que se basa en establecer metas posibles promoviendo a su vez las culturas y valores que están establecidas en él.

La segunda dimensión es; El plan de estudio de la escuela, que es el conjunto de competencias y capacidades que el estudiante aprenderá en su escuela y en un determinado tiempo. Sus indicadores son: Gestiona el contexto del plan de estudio, este determina la prioridad de temas y las habilidades más importante que se llevará a cabo en el centro educativo. Inspeccionar y evaluar la enseñanza, este circula por los pasillos del colegio como también por las aulas, observando cómo se está llevando la enseñanza y el último indicador es observar el progreso del estudiante, es la acción que analiza el avance académico de los estudiantes.

La tercera dimensión es, promueve la preparación de un buen clima escolar, que concierne al conjunto de competencias y capacidades que el estudiante aprenderá en su escuela y en un determinado tiempo. Sus indicadores e indicadores de este mismo, son: proporciona estímulos para generar un mejor sistema de enseñanza, que es la capacidad de poder proveer aquellos estímulos que empujan al avance de mejores formas de enseñar. La proporción de estímulos para los maestros, que es la capacidad de poder proveer aquellos estímulos que mejoran el rendimiento del trabajo docente. La proporción de estímulos para generar un mayor aprendizaje: que es la capacidad de poder proveer aquellos estímulos que empujan al avance de mejores formas de aprender. Fomentar el crecimiento intelectual del docente, que es la capacidad de poder ayudar a la mejora del profesionalismo, trayendo a su vez un mejor servicio educativo y el último indicador es, sostiene un panorama de trabajo en equipo, donde la capacidad es poder dar oportunidad a los docentes, haciéndoles participe en las actividades que demande la Institución.

Según Villa (2015), refiere que las dimensiones del liderazgo educativo son tres: Definir la misión del centro, Gestionar la enseñanza y Promover un clima de aprendizaje positivo; que a su vez se desprende algunos indicadores. Veamos cuales son.

La primera dimensión que se menciona es, definir la misión del centro, que es tener en claro la razón por la que existe y lo que hará para cumplir su propósito

como institución educativa, cuyos indicadores son: definir la institución que desea, este menciona la importancia de poder delimitar lo que uno quiere para su institución, con el fin de no caer en la copia de otra institución y las Metas claras, que es tener claro, el punto de inicio y el punto de llegada, solo así, lograremos establecer las estrategias que nos ayudaran a lograr dichas metas.

La segunda dimensión es Gestionar la enseñanza, que consiste en saber direccionar el programa de estudio, dedicándole un tiempo necesario a la programación curricular. Cuyos indicadores son la acción educativa coordinada, donde implica realizar una organización donde los todos los trabajadores de la institución educativa sean participes, además de tener mucho tino con las organizaciones que se puedan realizar, pues si no se tiene cuidado pueden convertirse en carga en vez de ayuda.

La tercera dimensión es, Promover un clima de aprendizaje positivo: Es poder crear un espacio ideal, donde se garantice el proceso enseñanza aprendizaje para lo cual es de vital importancia ejecutar buenas acciones y funciones. Su indicador es el Clima y cultura escolar: Es tener la capacidad como líder educativo de poder elevar, animar y desarrollar normas, valores y acciones que apunten a la cultura y al clima de la institución.

Por lo que se puede llegar a la conclusión y resaltar la importancia de que no solamente se necesita lideres educativos con conocimientos, sino que sepan actuar con mucho tino, porque de ellos se desprende una responsabilidad muy grande.

Según Bolívar, A.: López, J. y Murillo, F (2013) plantea que el siguiente liderazgo, es un Liderazgo educativo donde se efectuó una Justicia Social, este está centrado en la ética de los procesos, que a su vez tienen 7 indicadores que enriquece la definición de liderazgo educativo y son las siguientes:

Primer indicador es identificar y articular una visión de la escuela centrada en la Justicia Social, quiere decir que es la escuela que busca diferenciarse de las demás, este busca también formar estudiantes que no se base en lo que dice la mayoría sino en lo que es justo.

Segundo indicador es potenciar una cultura escolar en y para la Justicia Social, donde el accionar implica desde los directivos y que se vierte en los

administradores, docentes, padres y familia. Todos enfocados en construir un centro educativo de todos, con todos y para todos.

Tercer indicador es los integrantes de la colectividad escolar, su avance y su prioridad, siendo muy importante que los líderes educativos muestren preocupación no solo con palabra sino también con hechos, y esto es, al fomentar actividades que impulsen avance en lo personal, social y profesional de sus miembros en la comunidad, trayendo consigo de forma indirecta un bienestar sobre aquellos agentes educativos, generando bienestar de docentes a estudiantes y de estudiantes a su familia.

El cuarto indicador es mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, donde las acciones más importantes que todo líder educativo debe tomar en cuenta; debemos reconocer que a mayor capacitación a nuestros docentes mejor será el servicio que brinden a sus estudiantes.

El quinto indicador es la creación de comunidades profesionales de aprendizajes: Es impulsar la formación de círculos donde el instrumento que todos puedan usar sea la comunicación y donde el fin sea mejorar su praxis educativa, garantizando un mejor servicio educativo.

El sexto indicador es promover la colaboración entre la escuela y la familia, quiere decir, que es muy importante recordar que los líderes que luchan por una educación triangular donde los ángulos sean la escuela, la familia y la comunidad, podrán lograr mejores resultados puesto que estos elementos antes mencionados mantienen una fuerte relación entre sí.

El séptimo indicador es extender el capital social de los estudiantes valorados por las escuelas, que sirve para extender el capital social de estudiantes, es necesario que echemos fuera de nuestros centros la discriminación por aquellos que no cumplan quizás los estándares establecidos, la respuesta más acertada por una escuela que busque una justicia social es que, se expanda la capacidad de poder atender a todos sus estudiantes y poder resaltar en ellos habilidades para su diario vivir.

Por lo tanto, los tres autores mencionan y defiende sus teorías desde un punto de vista único, pero algo que se puede resaltar y a manera de resumen es

que todos toman en cuenta un inicio que es el plan estratégico, haciendo mención de la importancia de marcar el rumbo que tomará la institución educativa, ya en el cuerpo de sus teorías cada quién toma diferentes caminos que tienen un mismo fin, supervisar, mejorar, contribuir a la educación.

Por consiguiente, una vez que ya se vio el estudio que hay en cuanto a cada variable; es momento que se pueda dar otras perspectivas, pero de estudios donde hayan juntado estas dos variables. Según Berkovich y Eyal (2015) en su necesidad de demostrar la importancia que tiene las emociones en los líderes, realizaron un estudio donde pudieron llegar a una conclusión de que no solamente son los factores externos que desatan emociones en el líder, sino que también está la práctica de sus emociones y cómo influyen en los demás. Visto lo anterior se puede decir que al ejercer el liderazgo educativo no solo se debe pensar en la parte administrativa sino también se debe pensar en la habilidad para manejar sus emociones y mejorar su servicio administrativo. De acuerdo con Samul (2020) nos refiere que es necesario que un líder educativo cuente con estas habilidades, competencias y que su comportamiento pueda ser modulada por la inteligencia emocional. Sánchez, Patti y Holzer (2015) plantean que la inteligencia emocional mejora la praxis y la eficiencia del liderazgo educativo además mencionan que es muy importante que a los futuros líderes escolares también se les enseñe la importancia de practicar las inteligencias sociales y emocionales.

Entonces a partir de esto se puede concluir la importancia que obtiene la inteligencia emocional no solo en el ámbito laboral sino para ofrecerle una mejor calidad de vida al líder y así facilitar su trabajo en su centro educativo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada; de enfoque cualitativo, esta investigación nos permite comprender y asumir (Martínez, 2014). La información como producto de la observación del comportamiento natural, discurso y respuestas abiertas para después pasarlas a la interpretación de respuestas. Por lo tanto, de las interpretaciones obtenidas de las respuestas recibidas, generará un nuevo conocimiento. Por lo cual coincido con Martínez (2014) que nos dice que, la investigación cualitativa es más que importante, es necesaria.

Según Gómez y Botero (2020) defiende que este tipo de enfoque cualitativo le permite al investigador brindar información sobre conceptos importantes que continuamente se están renovando, permitiendo al lector una información más enriquecidas y actualizadas.

Conforme a Galeano, M. E. (2020), manifiesta que la investigación cualitativa busca entender el porqué de las acciones de las personas, dándole énfasis a las técnicas de recolección de datos que nos permiten llegar a la raíz de lo que se ve en la realidad o sociedad. Abriendo así, el panorama que no lo describe un cuantitativo.

Ahora bien, hay que considerar que este tipo de enfoque permitirá al investigador impulsar una actitud renovada con respecto a la información que recaude (Ghirotto & Di, 2020)

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de mi investigación es fenomenológico, este diseño según Hernández, R.; Fernández, C., Baptista, P. (2014) afirma que es una investigación cuyo objetivo primordial es explorar un área, describiéndola para llegar a la comprensión de la vivencia de personas que tienen en común un fenómeno.

Según Sánchez y García (2017) manifiesta que este diseño permitirá al investigador centrarse en experiencias que son subjetivas y que son parte del

individuo. Afirmación que es considerada ya que todos en algún momento actuamos subjetivamente

Para Gil y Silva (2015), refieren que el diseño fenomenológico es ideal para poder ver el accionar desde la perspectiva del entrevistado. Su finalidad es buscar la consciencia del sujeto a través de la expresión de sus experiencias internas, por lo cual este método me permite ver a través de los ojos de sujeto y que deben ser estudiados como lo que considera el entrevistado.

Por lo tanto, la investigación estará enmarcada dentro del enfoque cualitativo, basado en un tipo aplicado y con diseño fenomenológico, marcando así la senda que tomará la investigación que se estará llevando a cabo.

3.2 Categoría, Subcategorías y matriz de categorización

Definición conceptual de la Categoría: Inteligencia Emocional

Es el conjunto de destrezas personales, emocionales y sociales, comprende competencias que contribuyen a mejorar la habilidad para adecuarnos y hacer frente a las solicitudes y presiones del entorno. Bar On (1997)

Definición operacional de la Categoría: Inteligencia Emocional

Para la medición de la variable “inteligencia emocional”, se utiliza tres categorías de la Inteligencia emocional: Aspectos técnico científicos, Intrapersonal, Interpersonal, Manejo del estrés, Adaptabilidad y El estado del ánimo.

Sub Categoría de Intrapersonal, consiste en cuanto uno se conoce, en cómo es la forma de nuestro proceder, sentir y pensar frente a lo que nos enfrentemos.

Sub Categoría de Interpersonal, consiste en cuanto entiendo o no a mi prójimo y si soy capaz de interactuar respetando al otro y así alcanzando así los objetivos de mi comunicación.

Sub Categoría del manejo del estrés, consiste en el manejo de las emociones especialmente frente a circunstancias difíciles.

Sub Categoría de Adaptabilidad, consiste en ser versátil, amoldarse a nuevos retos que nos pone la vida, sin dejar que las circunstancias del momento nos impidan avanzar y lograr metas.

Sub Categoría del estado del ánimo, es una aptitud que no es momentánea pues se requiere de un buen estado de ánimo al momento de emprender y mantenerlo así a lo largo del camino hasta llegar a la meta trazada, por lo tanto, es indispensable para todo aquel que persigue metas.

Definición conceptual de la Categoría: Liderazgo Educativo

El Líder Educativo será aquel que dirija al equipo de trabajo en busca de cumplir las metas plantadas en los objetivos previstos, buscando así la calidad educativa. Quiere decir que el líder educativo debe tener un plan fijo para que a través de estrategias se llegue a alcanzar dichos objetivos del plan educativo (Rojas, A. y Gaspar, F. 2006).

Definición operacional de la Categoría: Liderazgo Educativo

Según Villa (2015), refiere que las dimensiones del liderazgo educativo son tres: Definir la misión del centro, Gestionar la enseñanza y Promover un clima de aprendizaje positivo.

Sub Categoría definición de la misión del centro, es tener en claro la razón por la que existe y lo que hará para cumplir su propósito como institución educativa.

Sub Categoría de gestiona la enseñanza, es saber direccionar el programa de estudio, dedicándole un tiempo necesario a la programación curricular.

Sub Categoría de promueve un clima de aprendizaje positivo, es poder crear un espacio ideal, donde se garantice el proceso enseñanza aprendizaje para lo cual es de vital importancia ejecutar buenas acciones y funciones

Según, Hazra & Gogtay (2016), refieren que, para un mejor estudio, los datos pueden ser colocados en tablas, matrices de categorías. Lo que nos permite mostrar un panorama amplio, ordenado y comprensible de las categorías y subcategorías. Por lo tanto, se ha dejado a disposición del público lector las tablas de operacionalización, que se podrá encontrar en la parte de anexos.

3.3 Escenario de estudio

Tomando la referencia de Castro y Morales (2015). Donde afirman que un ambiente está compuesto por diferentes elementos, factores tanto visibles como abstractos que pueden apuntar a la estrategia que ayudara que dicho ambiente ayude a contribuir con las enseñanzas impartidas en dicho lugar. Dicho lo anterior, El Colegio de la Recoleta de los Olivos tiene como dirección Av. Central 333, Los Olivos 15306; este tiene dos hermosos edificios que han sido acondicionado en un 90% de sus salones, pues cuentan con las condiciones para llevar a cabo las clases correctamente, también alberga las oficinas administrativas y de dirección además de que ambos edificios tienen en la parte de arriba o último piso, un ambiente que ha sido designado para que los niños y jovencitos en el caso de secundaria puedan disfrutar sus alimentos y pasar un tiempo recreativo.

En esta institución podemos encontrar salones preparados para desarrollar la clase de ciencia, además de un salón que sirve de auditorio, que por cierto no es muy grande, por último, también tiene su aula de innovación que es donde los chicos reciben sus clases de cómputo. Además, es necesario recordar y nombrar que esta institución educativa tiene 3 niveles: inicial que cuenta con un ambiente adaptado según las necesidades de los estudiantes, cuyos salones están ubicados en el primer piso de unos de los dos edificios y primaria en la parte superior de ese mismo edificio.

Si bien es cierto, aunque la infraestructura está ahí, no podemos hacer uso de ella pues como es de conocimiento público, vivimos en tiempos de pandemia, que han exigido cambiar la forma de enseñanza, cambiando drásticamente de lo presencial a lo virtual. En el aspecto de los docentes y administrativos también han surgido algunos cambios puesto el colegio se ha visto en la necesidad de unificar algunos grados de primaria y están analizando la opción de unificar salones de secundaria; porque la economía de la I.E. está en peligro. Algo que no debemos olvidar es que la institución recientemente ha cumplido 20 años de estar en el mercado de la educación.

Sin embargo, a pesar de las dificultades se debe procurar una continuidad en los procesos educativos. (Bojović, Bojović, Vujošević, & Šuh, 2020). Por lo que,

poco a poco tanto maestros como alumnos hemos ido habituándonos a trabajar de esta manera, y lo que puedo decir como enseñante de estos niños es que estoy observando que muchos de ellos luchan por no estresarse, como también los docentes y administrativos, por lo que siento y estoy segura que mi investigación me da la seguridad de que es oportuna, pues es en estos momentos que necesitamos comenzar echar mano de la inteligencia emocional. Como hace referencia Finnigan & Maulding (2018) que dependerá mucho el éxito de los líderes educativos en como manejan sus emociones al momento de interactuar con otros

3.4 Participantes

Población y unidades de observación: En la presente investigación tendrá como población la Institución Educativa Particular La Recoleta de los Olivos, donde la muestra será los Líderes educativos de dicha institución; lo que me permitirá hacer un estudio más específico y obtener resultados más precisos.

La población: está compuesta por individuos u objetos que son partícipes de un fenómeno. Para Arias, Villasis y Miranda (2016) refieren que la población es un grupo determinado y de acceso fácil, además es importante que desde el principio de la investigación se tome en cuenta la población total o el universo de donde se escogerá la muestra que cumple con ciertos criterios, además la población no solo se limita a los seres humanos, sino que puede ser cualquier ser vivo o no vivo.

La unidad de observación: son los individuos que están siendo sometidos a una observación a nivel individual. Martínez (2012) refiere que este tipo de unidades son cuidadosamente e intencionales que han sido escogidas para la obtención de una información más pura de lo que se pretende investigar.

Tipo de muestreo: Antes de poder decir el tipo de muestreo, Martínez (2012) menciona que existen 2 tipos de muestreo, la primera es por conveniencia cuando se escoge según lo conveniente a algo, el segundo es el teórico, que consiste en la selección de acuerdo a características fijadas por un teórico. Sea cual fuere la elección ambos son muy buenos. Ahora bien, Ormijana (2017) plantea que contar

con una muestra planificada permitirá al investigador cualitativo realizar una investigación enriquecida y profunda en el estudio interesado. Por lo tanto, para esta investigación se ha considerado el tipo de muestra por conveniencia Este muestreo comúnmente usado y que consiste en seleccionar una muestra de la población al azar.

Tamaño de muestreo: (7) Líderes educativos de la I.E.P. la Recoleta de los Olivos. Este número determinado de individuos que componen la muestra sacada de un universo o población, necesarios para que los datos obtenidos sean representativos de la población.

Para Martínez (2012) algunos tamaños de muestra son muy pequeños y otros pueden ser más numerosos pero lo que definirá el número es la calidad de información que puedo brindar.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: En el presente trabajo se usó la entrevista. Para Schettini y Cortazzo (2016), nos dice que esta técnica de entrevista se refiere a la comunicación que ha sido previamente pactado y donde los diálogos que se lleven a cabo no deben ser ajenos a la realidad con la que vive y en la que está sumerja el protagonista, recordando que ahora gracias a los entornos virtuales nos permite realizar una entrevista más rápida sin importar distancias.

Según Troncoso-Pantoja, C. y Amaya-Placencia, A. (2016), dice que la entrevista es un medio que nos permitirá obtener datos sobre la percepción del entrevistado sobre ciertos temas. Gracias a esta técnica podemos sumergirnos en las percepciones que tiene cada entrevistado.

Por lo tanto se puede llegar a la conclusión que, la entrevista es un dialogo entre dos personas en el que una de ellas desea conseguir información de situaciones propias de la vida cotidiana, convirtiéndose el ser humano en el objeto del estudio, debe ser muy natural y hecha con mucho respeto y amabilidad para conseguir una atmosfera amable pero natural, darle la confianza de que el dialogo es completamente confidencial y así la persona se siente protagonista de la entrevista y libre de expresarse, siendo muy transparente.

Instrumento: Guía de entrevista.

Según Troncoso-Pantoja, C. y Amaya-Placencia, A. (2016), afirma que existe dos tipos de guía de entrevista, la estructurada, la cual son preguntas que se establecen y permanecen hasta la aplicación de la entrevista; por otro lado, el semi estructurado nos permite poder plantear en un inicio ciertas preguntas las cuales al momento de ser aplicadas pueden cambiar en cierto grado, según sea la necesidad del investigador.

La guía de entrevista semi estructurada es un documento que contiene los temas, preguntas claves y aspectos a analizar en una entrevista recordando que son nuestros expertos de los cuales con mucho tino en la conversación se debe llegar a la medida de lo posible hallar una profundidad en sus respuestas.

3.6 Procedimientos

El modo de cómo se obtuvo la recolección de datos es a través de la observación y como hace mención Aagaard & Matthiesen (2016), que no solo debemos contemplar las respuestas que puedan brindar los entrevistados sino también considerar la vivencia que ellos han pasado, es decir el contexto de esas respuestas; la cual les mueve a ellos responder de cierta forma ante una pregunta. Por lo tanto, la escucha activa, la observación en los detalles de sus experiencias, permitieron una anotación de respuestas mucho más enriquecidas. El criterio a utilizar después de obtener los resultados de cada entrevistado pasará a ser procesados a través del análisis ideográfico y nomotético. Teniendo en cuenta que en cada proceso se considerará un estudio constante y exhaustivo. Cabe resaltar que la guía de entrevista fue consultada a un psicólogo de profesión para poder obtener una perspectiva más exacta de lo que se quiere investigar y por ende respuestas más certeras.

3.7 Rigor científico

En busca de encontrar una validez a un trabajo cualitativo podemos ver que Varela y Vives (2016) hacen mención que establecer un régimen de validez es algo complejo puesto que es un enfoque cuyo carácter es interpretativo además de lidiar con diferentes posturas de los entrevistados. Por lo tanto, para esta investigación

se aplicará la técnica de la hermenéutica, donde Zhu (2020). manifiesta que esta técnica es importante porque busca que todo lo que se diga contenga dos características importantes que son: la forma y la manera en cómo se dicen las cosas. Por lo tanto, esta técnica sirvió para analizar el producto de la guía de entrevista. Cabe mencionar que, para darle validez y confiabilidad, también se hizo uso de la triangulación que, según Carter, Bryant, DiCenso, Blythe & Neville (2014) manifiesta que, nos permite unir diferentes informaciones obteniendo como producto un resultado, pues a través del uso de diferentes fuentes de información como también las teorías de investigación, hicieron posible una mejor comprensión del fenómeno investigado.

3.8 Método de análisis de la información

El análisis de la información se hará en base, primero, a la recolección y transcripción de datos obtenidos en la entrevista semi- estructurada, segundo, se realizará la revisión y la extracción de la esencia y detalles importantes, tercero se realizará una comparación con las teorías, por último, se obtendrá una conclusión para dar parte a las recomendaciones. Es muy importante que, durante todo el proceso de análisis de la información, se tenga presente que el investigador cumple y es un canal muy importante pues tal como dice Sánchez, Martín, García, Muñoz, Pinto, Parra y Franco (2017), el investigador es un medio que debe introducirse en lo mayormente posible no solo captando lo visible sino la raíz del fenómeno que está estudiando.

3.9 Aspectos éticos

En cuanto a aspectos éticos, que desde un punto de vista particular y asimismo acreditada por otros investigadores se puede decir que es una de las columnas importantes en una investigación y aún más en la cualitativa, porque es ella que nos permite considerar la privacidad en los datos personales como en la información que brindaron los colaboradores, a la misma vez que permite darle a la investigación una franqueza y una identidad.

Según Parra y Briceño (2013) afirman que no puede haber una investigación sin el soporte ético en todo el desarrollo del trabajo, mucho menos en una investigación cualitativa donde el fin es compartir aspectos éticos sin ser

influenciados por lo subjetivo tanto del investigador, como de los colaboradores. Siendo estos no los únicos autores, en cuanto a referirse a la importancia de la ética en el análisis, para Moscoso y Díaz (2017) nos dice que este aspecto de la ética debe estar presente desde principio a fin de una investigación ya que le brinda esa credibilidad, calidad y estabilidad al trabajo investigado.

Por lo tanto, se mantuvo el valor del respeto a todo lo que los líderes educativos brindaron en las entrevistas además que se les comunicó el objetivo de esta investigación, estableciendo desde el inicio las intenciones y la transparencia del entrevistador, por último, se le pidió muy amablemente que cada uno de los líderes educativos a lo largo de toda la investigación sean sinceros en sus respuestas.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS: En el presente trabajo se utilizó una guía de entrevista la cual permitió que se recaudara las opiniones y vivencias de la influencia de la inteligencia en los líderes educativos de la institución educativa Recoleta de los Olivos 2020. Cuyos resultados están reflejados en los siguientes cuadros de análisis Ideográficos y Nomotéticos, los que a su vez servirá para hacer una discusión con lo que nos dice el marco teórico.

ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

PREGUNTA 01

¿En qué medida sus emociones influyen en el cumplimiento de la misión de la institución educativa?

Entrevistado 1: Yo creo que sí podemos medir en porcentajes, estaríamos hablando de un 50 % porque el 50 % implica ponerse en el lado de la persona que está frente a mí y eso es emocional. He visto muchos empresarios que actúan básicamente, como empresarios, sin mirar a las personas que están al frente, la ven como parte de un conglomerado, de cosas válidas para sus objetivos económicos, pero no lo ven como personas. Es una respuesta que yo puedo brindarte de forma categórica, esa es una diferencia que tengo que no sé si es buena o mala, pero esa es la forma que tengo de pensar.

Entrevistado 2: Principalmente tengo que referirme a la misión que tiene nuestra institución que es formar a nuestros estudiantes y es ahí donde puedo notar un apasionamiento en mis acciones tanto como director de la institución y docente a la vez.

Entrevistado 3: Bueno yo soy una persona que ha tenido varios años de experiencia, he trabajado en atención al padre de Familia, en el área educativa, me gusta el trabajo que actualmente tengo, me siento a gusto, estoy tranquila, me siento cómoda con la gente y con los dueños. Siento que la experiencia me hace sentir cómoda, tranquila.

Entrevistado 4: Toda mi labor que hago siempre lo hago con pasión, no hay nada de obligatoriedad, todo lo que me gusta lo hago con pasión, no es forzado. Soy una persona equilibrada, ni me altero, ni me deprimó, trato de mantenerme en el punto medio.

Entrevistado 5: Influye bastante, porque cuando estoy triste o con ira los demás que me rodean pueden percibirlo y por ende afecta el cumplimiento de la misión educativa.

Entrevistado 6: Mis emociones influyen en lo que es el asertividad que yo le doy a mis estudiantes, a los padres o al trabajo y con ello tratamos de afianzar reuniones colegiadas o las actividades que tengamos con el propósito de cumplir con los objetivos que tengamos.

Entrevistado 7: Creo que bastante influyen mis emociones en el cumplimiento de la misión educativa.

Tabla 1

Pregunta 1: ¿En qué medida sus emociones influyen en el cumplimiento de la misión de la institución educativa?

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

Unidades de significado	Reducción fenomenológica
1- Estaríamos hablando de un 50 % porque (1), implica ponerse en el lado de la persona que está frente a mi (1), muchos empresarios que actúan básicamente, como empresarios, sin mirar a las personas que están al frente, la ven como parte de un conglomerado (2).	Implica ponerse en el lado de la persona que está frente a mi pues algunos empresarios solo ven a las personas que están al frente, como parte de un conglomerado para sus objetivos económicos; también se puede reflejar en el apasionamiento en las acciones, en el sentirse a gusto, tranquilo y cómodo en el trabajo; en
2. Puedo notar un apasionamiento en mis acciones tanto como director de la institución y docente a la vez.	
3. Me gusta el trabajo que actualmente tengo, me siento a gusto, estoy tranquila, me siento	

<p>cómoda con la gente y con los dueños (1)., siento que la experiencia me hace sentir cómoda, tranquila (2).</p>	<p>mantenerse en un punto medio y equilibrado. Las emociones influyen bastante, porque</p>
<p>4. Toda mi labor, siempre lo hago con pasión (1), todo lo que me gusta lo hago con pasión (1). Soy una persona equilibrada, ni me altero, ni me deprimó, trato de mantenerme en el punto medio (1).</p>	<p>cuando están triste o con ira los demás pueden percibirlo y por ende afecta en el cumplimiento de los objetivos y a su misma vez en la misión educativa. Es</p>
<p>5. Influye bastante (1), cuando estoy triste o con ira los demás que me rodean pueden percibirlo y por ende afecta el cumplimiento de la misión educativa (1).</p>	<p>importante mencionar que algunos aluden un buen manejo de sus emociones a la experiencia que tienen en el</p>
<p>6. Influyen en lo que es el asertividad que yo le doy a mis estudiantes, a los padres o al trabajo (1), o las actividades que tengamos con el propósito de cumplir con los objetivos que tengamos (1).</p>	<p>trabajo.</p>
<p>7. Bastante influyen mis emociones en el cumplimiento de la misión educativa.</p>	

Nota: Elaborado por Jaico, K. (2020)

PREGUNTA 02

¿Usted tiene dominio propio en su accionar como líder educativo?, De un ejemplo.

Entrevistado 1: Sí, yo pienso que hasta tal vez en un 90% tengo la capacidad de ese dominio no mencionó un 100% porque hay un 10% y que es emocional y nos juega de una forma involuntaria a favor o en contra de una decisión.

Entrevistado 2: Sí, tengo dominio propio; esto lo he percibo en la correspondencia de los profesores y lo mismo en los alumnos y esa ha sido mi característica de toda mi vida profesional desde que he estado por 33 años en un estatal, hasta ahora. El mismo que hacer pedagógico en los años anteriores ha permitido fortalecer esa capacidad, esas competencias.

Entrevistado 3: Soy consciente y prácticamente la experiencia me conlleva a esto. Conozco muy bien los procedimientos y sé, que tengo que ser ordenado para que las cosas marchen bien. Un ejemplo es que cuando viene alguna persona que puede ser una persona de la minedu o un padre de Familia y me pide un documento, yo tranquilamente doy la cara, le miró a los ojos, le explico cómo es los procedimientos y me siento tranquila, le brindó confianza a las personas que me piden algo.

Entrevistado 4: Sí, justamente mis compañeros me envidian, Ellos me dicen porque tú eres tan tranquilo A comparación de otro que explota o se deprime. Otra cosa es que te saquen tu fiera interna pero mientras todo sea negociable y conversable no hay problema. No pierdo los papeles así no más.

Entrevistado 5: Sí, he hecho uso del dominio propio sobre todo en este tiempo de pandemia, ejemplo; una vez cuando estaba exponiendo un tema de repente alguien interrumpió mi trabajo para corregirme, en ese momento sentí mucha cólera, mucha impotencia, mucha rabia, pero supe manejar la situación, le dije está bien, le dije que por favor conversemos aparte para poder mejorar la situación.

Entrevistado 6: Sí, justamente en las reuniones colegiadas que tenemos con colegas, siempre se van a dar aportes, ideas y siempre he notado esa aptitud de líder, he tratado de organizar a los grupos, congresos, talleres de liderazgo, he podido asumir ese rol de liderazgo.

Entrevistado 7: Creo que sí, porque trato de organizar las ideas que tengo y que podemos realizarlas, luego les comunico a los demás en una reunión como se puede desarrollar las actividades para poder llegar a un acuerdo, casi siempre tomo yo las iniciativas en las reuniones.

Tabla 2

*Pregunta 2: ¿Usted tiene dominio propio en su accionar como líder educativo?,
De un ejemplo.*

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

Unidades de significado	Reducción fenomenológica
1. Sí, en un 90% tengo la capacidad de ese dominio, hay un 10% que nos juega de una forma involuntaria a favor o en contra de una decisión (1).	Consiste en estar consciente, no perder los papeles y poder manejar la situación, para lo cual es una capacidad que muchos alegan a la experiencia, pero también mencionan que cuando hay una práctica de ello, mantienen una organización en sus ideas para luego convertirlos en acciones conjuntas y algo muy importante es la correspondencia que reciben de sus acciones, tanto en los profesores y en los mismos alumnos, siempre son óptimas.
2- Sí, tengo dominio propio (1), lo he percibo en la correspondencia de los profesores y lo mismo en los alumnos y esa ha sido mi característica de toda mi vida profesional (1). El mismo que hacer pedagógico en los años anteriores ha permitido fortalecer esa capacidad, esas competencias. (2).	
3. Soy consciente (1), tranquilamente doy la cara y me siento tranquila, le brindó confianza a las personas que me piden algo (1), prácticamente la experiencia me conlleva a esto (2).	
4. Sí, no pierdo los papeles así no más. (1) justamente mis compañeros me envidian (2).	
5. Sí, he hecho uso del dominio propio sobre todo en este tiempo de pandemia (1), alguien interrumpió mi trabajo para corregirme, sentí mucha cólera (2) pero supe manejar la situación (1).	
6. Sí, justamente en las reuniones colegiadas (1), siempre se van a dar aportes, ideas y he tratado de organizar a los grupos, he podido asumir ese rol de liderazgo. (2).	

7. Creo que sí, porque trato de organizar las ideas que tengo y que podemos realizarlas, para poder llegar a un acuerdo (1), casi siempre tomo yo las iniciativas en las reuniones (2).

Nota: Elaborado por Jaico, K. (2020)

PREGUNTA 03

¿Es asertivo en la práctica de valores y la cultura institucional en sus actividades cotidianas?, Indique un ejemplo o situación.

Entrevistado 1: Siempre estoy mirando que la decisión que tomemos tenga mucho que ver con un marco y en esto voy a hacer una remembranza de mi padre, que decía que, la vida de uno debe ser como un cauce de un río que a los costados tiene dos paredes grandes por dónde va discurrir todo el agua que es tu vida y que por una parte está el lado moral y el otro lado legal, que si tú te desbordas pasas a ser una actuación ilegal o una pasas a ser una actuación inmoral, entonces siempre estamos pensando de que más allá de nuestras propias decisiones, no necesariamente son 100% apropiadas para la discusión adecuada, pero tengo mucho que ver con esos dos grandes límites de las orillas del cual no se puede desbordar tu vida empresarial o personal.

Entrevistado 2: Sí. creo que, eso lo he demostrado no solamente en la Recoleta sino también en colegios estatales, creo que eso es lo que más ha destacado de mi persona y sobre todo tener una conducta democrática. Un ejemplo es cuando tuvimos una profesora de licencia y ella mostraba cierta duda en volver a retornar su trabajo por problemas que había sucedido con algunos papitos. Tuvimos que hablar con ella y hacerle comprender nuestros compromisos y sin herir su integridad, la docente pudo reflexionar y continuar.

Entrevistado 3: Soy una persona que practico el asertividad, trato bien a las personas, me comunico, no soy déspota, soy una persona de carácter, pero los

trato bien. Cuando los padres me exigen que se les de alguna explicación siempre les digo que todo debe ser con respeto y trato de hacerlos comprender y atenderlos bien.

Entrevistado 4: Soy un ser humano que en algún momento dado me puedo equivocar, pero en la mayoría sí. Un ejemplo, En este caso de la pandemia, si no hubiéramos hecho uso de la asertividad a la hora de tranquilizarnos y llevar las cosas mesuradamente, la institución hubiera estado en quiebra posiblemente, es hacer un trabajo con los padres de familia compañeros de trabajo y con los dueños de la institución.

Entrevistado 5: Hoy se estaba hablando sobre qué se va hacer con los estudiantes que no han asistido a la institución pero que pagan; mi posición fue que el estudiante, aunque pague debe demostrar el aprendizaje y si en el curso no había demostrado las competencias debería ir a un vacacional, donde nos vamos a ver enero, febrero y bueno el director, el sr. Carlos (promotor) estuvo de acuerdo y me encontraron razón. Bueno entonces allí sin faltarles a ellos el respeto de todas las normas que tienen impuse mi criterio y pienso que ahí fue asertiva.

Entrevistado 6: Sí, yo creo que la asertividad es uno de los pilares que el educador debe tener, tener una respuesta asertiva hacia los estudiantes, padres de familia, en realidad hacia la comunidad educativa es muy importante, recordemos que la comunicación es fundamental. Ejemplo: Cuando hay de repente algún padre de familia que manifieste un problema; porque mi hijo tiene bajas calificaciones, si mi hijo cumple en todo, siempre es el primero en todo; Bueno hay que escucharlo, hacer uso de una escucha activa y posteriormente hacerle ver cuál ha sido las dificultades y darle una retroalimentación al Padre de familia y cuáles son los puntos que se necesitan fortalecer en el estudiante.

Entrevistado 7: Sí, yo creo que sí, En un inicio hicimos una reunión donde planificamos los valores según la realidad presencial pero cómo se cambió tuvimos que ver otros valores, como por ejemplo la perseverancia y porque tomamos ese valor, lo tomamos porque estamos en una lucha constante porque no ha sido fácil tanto para los padres, para los niños sobre lo virtual y aunque no va a ser igual lo virtual como lo presencial y es el valor que nos motiva a seguir

ya que no ha sido fácil para nadie. Tratamos de como maestro que se cumple los valores en los niños. Hubo una oportunidad en primaria una profesora que quería manejar el WhatsApp para enseñar a través de las llamadas y no usar el zoom. Tuve que hacer una reunión y decirles a las maestras que lo más viable era realizar clases por zoom y claro practicando la empatía para tener las mejores palabras y así hacerle entender al grupo de colegas de que en ese momento lo más viable era el zoom ya que tiene más herramientas para utilizar y el WhatsApp es más limitado y para ese entonces el salón de la maestra que proponía el WhatsApp, tenía 30 niños y para hacer llamadas individuales iba a ser mucho. Entonces a través de ejemplos y la práctica de la asertividad pude hacerles entender que lo más fácil era usar el Zoom.

Tabla 3

Pregunta 3: ¿Es asertivo en la práctica de valores y la cultura institucional en sus actividades cotidianas?, Indique un ejemplo o situación.

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

Unidades de significado	Reducción fenomenológica
1. Siempre estoy mirando que la decisión que tomemos tenga mucho que ver con un marco moral y el otro lado legal (1), siempre estamos pensando de que más allá de nuestras propias decisiones, no necesariamente son 100% apropiadas para la discusión adecuada (1). Si tú te desbordas pasas a ser una actuación ilegal o una pasa a ser una actuación inmoral (2).	Cuando se practica la asertividad, se busca que la decisión que se tome, tenga mucho que ver con un marco moral y el otro lado legal, que si tú te desbordas pasas a ser una actuación ilegal o una pasas a ser una actuación inmoral, entonces siempre es necesario pensar que más allá de nuestras propias
2. Sí. Creo que, lo he demostrado (1) y sobre todo tener una conducta democrática (1). Tuvimos que hablar con ella y hacerle comprender	

<p>nuestros compromisos y sin herir su integridad (2).</p>	<p>decisiones, es también tener una conducta democrática,</p>
<p>3. Soy una persona que practico el asertividad, trato bien a las personas, me comunico, no soy déspota, soy una persona de carácter, pero los trato bien (1), les digo que todo debe ser con respeto y trato de hacerlos comprender y atenderlos bien. (2).</p>	<p>hablar, hacer comprender y sin herir la integridad de los demás, es tratar bien a las personas, sin perder la esencia del mensaje, recordando que la</p>
<p>4. Soy un ser humano que en algún momento dado me puedo equivocar (1) pero en la mayoría sí. Llevo las cosas mesuradamente, (2). Es hacer un trabajo con los padres de familia compañeros de trabajo y con los dueños de la institución. (1)</p>	<p>conversación es con respeto y trato de hacerlos comprender y atender bien al prójimo. El asertividad nos permite llevar las cosas</p>
<p>5. Mi posición fue que el estudiante, aunque pague debe demostrar el aprendizaje y bueno el (promotor) estuvo de acuerdo y me encontraron razón (2), sin faltarles a ellos el respeto de todas las normas que tienen impuse mi criterio ahí fue asertiva. (1).</p>	<p>mesuradamente con los padres de familia compañeros de trabajo y con los dueños de la institución, también nos permite estar de acuerdo sin faltarse el respeto mutuo.</p>
<p>6. Sí, yo creo que el asertividad es uno de los pilares que el educador debe tener, tener una respuesta asertiva hacia los estudiantes, padres de familia, en realidad hacia la comunidad educativa es muy importante (1), bueno hay que escucharlo, hacer uso de una escucha activa y posteriormente hacerle ver (2).</p>	<p>Por último, el asertividad es uno de los pilares que el educador debe tener, el tener una respuesta asertiva hacia los estudiantes, padres de familia, en realidad hacia la comunidad educativa es muy importante ya que nos</p>
<p>7. Sí, yo creo que sí, practicando la empatía para tener las mejores palabras y así hacerle entender al grupo de colegas y la práctica del asertividad pude hacerles entender (1), tuvimos que ver otros valores, como por ejemplo la perseverancia y porque tomamos ese valor, porque no ha sido fácil</p>	<p>permitirá entendernos mejor.</p>

tanto para los padres, para los niños sobre lo virtual (2).

Nota: Elaborado por Jaico, K. (2020)

PREGUNTA 04

¿Qué tan consciente de sus acciones se considera al tomar una acción educativa y por qué?

Entrevistado 1: Absolutamente en un 100% porque una de las cosas que siempre he practicado y usted es testigo es que siempre hemos consensuado en toda reunión que hemos tenido hemos buscado un consenso y eso implica raciocinios diferentes, enfoques diferentes y siempre hemos sacado la mejor opción, no digo que todo en la vida empresarial que tengo lo haya consensuado, pero mucho de esto que tiene que ver con el aporte de otros.

Entrevistado 2: Principalmente si se trata de una sanción que tenga que tomar una decisión frente a un padre de familia, tomar una decisión en una reunión de profesores, lo primero que hago es escuchar, ponerme al tanto de manera detallada minuciosa en respecto a las causas que han generado ese problema para luego tomar una decisión y en ese sentido casi todas las decisiones tomadas han sido con decisión firme.

Entrevistado 3: Las acciones educativas están enmarcadas en un plan, en un cronograma, tampoco puedo hacer las cosas que a mi se venga en gana, por decir, todo está planificado, hay un rol de exámenes, hay un reglamento interno y nos adecuamos a ello, hay plazos que se cumplen, tengo que enmarcarme a ellos, claro que hay momentos en que frente a ellos yo tengo que tomar una

decisión y lo tomo con recelo con cuidado, soy consciente de mi acciones y sé qué consecuencias puede venir a partir de las acciones.

Entrevistado 4: Sí soy consciente pero también me puedo equivocar; bueno ahorita la situación, hay que actuar con buen tino. Casi todos están a la defensiva, entonces con un buen tino hay que tomar una decisión asertiva.

Entrevistado 5: Trato de ser bien consciente porque si no me trae consecuencias graves, cuando tomo decisiones las consulto mucho, porque soy extranjera. Al inicio no conocía la educación acá y resulta que la educación aquí en la privada donde he tenido la experiencia es muy diferente a la pública, es muy diferente a las que yo traía y a las concepciones que yo traía y entonces trato de ser muy consciente, de conversar bastante con los expertos, de leer, de buscar opiniones de docentes amigos para tomar alguna decisión. Porque aquí es muy complicado, no hay una normativa que le de esa autonomía al colegio, ahí trato de crear bastante conciencia yo para no fallar en mis decisiones en la práctica educativa. En Venezuela, los docentes son muy respetados y bien visto, aunque el pago muchas veces no recompensa, pero aquí, no siento que sea respetada y bien vista además de no ser bien pagada.

Entrevistado 6: Me considero que, si soy consciente al tomar decisiones porque primero analizo, investigo de qué se trata, veo que estén alineados a las normativas que están vigentes frente a la educación y en base a ese análisis que yo he realizado tomé una decisión correcta, creo yo que tengo bastante conciencia frente a las actividades que voy a decidir.

Entrevistado 7: Siempre me pongo en los zapatos de la otra persona, siempre trato de ponerme en el lugar de la otra persona, antes de decir lo que va a pasar o lo que voy a decir para no hacer sentir mal y practicar la empatía. Antes yo era bastante impulsiva, pero a medida que ha pasado el tiempo y la experiencia, he podido he tratado de ser más tranquila; Si a veces cuando me sacan de mis casillas siempre arrastro mi vieja personalidad, pero siempre trato de ser empática con todos para poder lidiar con otras personas y llegar a un buen acuerdo, siempre trato de ponerme en el lugar de la otra persona.

Tabla 4

Pregunta 4: ¿Qué tan consciente de sus acciones se considera al tomar una acción educativa y por qué?

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

Unidades de significado	Reducción fenomenológica
<p>1. Absolutamente en un 100% porque una de las cosas que siempre he practicado y usted es testigo es que siempre hemos consensuado en toda reunión (1), eso implica raciocinios diferentes, enfoques diferentes y siempre hemos sacado la mejor opción (1). No digo que todo en la vida empresarial que tengo lo haya consensuado, pero mucho de esto que tiene que ver con el aporte de otros. (2).</p>	<p>Ser consciente del accionar significa practicar el consenso en toda reunión educativa, también implica tomar una decisión habiendo escuchado y considerado los detalles minuciosos con respecto a causas que hayan generado un problema para luego tomar una decisión firme; solamente así podremos ser verdaderamente conscientes, poniéndonos en el lugar de la otra persona, antes de decir lo que va a pasar o lo que voy a decir para no hacer sentir mal al otro. Algo importante que se menciona es que las mayorías de las acciones educativas también están enmarcadas en un plan, aunque hay decisiones que no están planificadas y</p>
<p>2. Si se trata de una sanción lo tomo, al tomar una decisión en una reunión de profesores, lo primero que hago es escuchar, ponerme al tanto de manera detallada minuciosa en respecto a las causas que han generado ese problema para luego tomar una decisión (1). Casi todas las decisiones tomadas han sido con decisión firme (2).</p>	
<p>3. Las acciones educativas están enmarcadas en un plan, tengo que enmarcarme a ellos (2), claro que hay momentos en que frente a ellos yo tengo que tomar una decisión y lo tomo con recelo con cuidado (1), es consciente de sus acciones y sabe qué consecuencias puede venir a partir de sus acciones (2).</p>	
<p>4. Sí soy consciente pero también me puedo</p>	

equivocar (1), entonces con un buen tino hay que tomar una decisión asertiva (1).

5. Ser bien consciente porque si no me trae consecuencias graves, cuando tomo decisiones las consulto mucho, ahí trato de crear bastante conciencia yo para no fallar en mis decisiones en la práctica educativa. (1), porque soy extranjera, la privada donde he tenido la experiencia es muy diferente a la pública, es muy diferente a las que yo traía y a las concepciones que yo traía (2). No hay una normativa que le de esa autonomía al colegio, en Venezuela, los docentes son muy respetados y bien visto, aunque el pago muchas veces no recompensa, pero aquí, no siento que sea respetada y bien vista además de no ser bien pagada (3)

Si soy consciente al tomar decisiones porque primero analizo, investigo de qué se trata, veo que estén alineados a las normativas que están vigentes frente a la educación y en base a ese análisis, tomé una decisión correcta (1).

Siempre trato de ponerme en el lugar de la otra persona, antes de decir lo que va a pasar o lo que voy a decir para no hacer sentir mal y practicar la empatía, a medida que ha pasado el tiempo y la experiencia, he podido he tratado, de ser empática con todos para poder lidiar con otras personas y llegar a un buen acuerdo (1).

responden a ello con mucho recelo, cuidado o experiencia en el cargo. Por otro lado, hay decisiones en la vida empresarial que no son consensuados, pero mucho de esto tiene que ver con el aporte de otros; recordando que toda acción trae consecuencias añadido a esto es que somos seres humanos y estamos propensos a fallar por lo tanto es bueno que se considere tomar decisiones con buen tino.

en el caso de una extranjera venezolana sugiere que la docencia debe ser respetada y valorada.

Nota: Elaborado por Jaico, K. (2020)

PREGUNTA 05

¿Cómo líder educativo es necesario la práctica de la empatía al momento de llevar a cabo una reunión donde se planifique temas educativos?

Entrevistado 1: Absolutamente porque muchas veces una palabra mal dicha, un gesto inapropiado, cambia el parecer, cambia la identificación que tenga un personal determinado sea docente, administrativo, directivo o de mantenimiento; siempre he dicho que miro mucho que es lo que siente la otra persona, por eso es que siempre se me ha tildado un empresario no necesariamente moderno y sino demasiado tradicionalista tal vez sea un defecto, yo lo veo una virtud pero trato de ser empático con la gente mostrando un lado real, que es ser atento, amable, cordial, buscando siempre no se sienta ofendida o dejada de lado.

Entrevistado 2: Creo que es crucial la empatía porque eso nos permite actuar con seguridad a sabiendas del tipo de mensaje o encargo o acuerdos con el que está llegando a los demás, especialmente una empatía en la parte educativa con los profesores y con los mismos alumnos, creo que es fundamental ser empático.

Entrevistado 3: Claro, en marzo llevamos nuestras planificaciones que se van a realizar durante el año y claro es necesario la práctica de la empatía en las reuniones.

Entrevistado 4: Por supuesto, es la principal variable porque si no hubiera empatía no te podrían recepcionar lo que quiere manifestar y no va a ser una comunicación asertiva es un círculo ahí entonces en todo diálogo la primera base es ser empático. Siempre lo he tenido como una perspectiva en mi carrera a lo largo de los años.

Entrevistado 5: La empatía es necesaria, por ejemplo: la expociencia, donde me tocó estar con gente muy joven pero también con gente que le cuesta adaptarse a esto, lo que yo hice, fue ponerme en el lugar de Franklin (el más joven) y entenderlo y él me convenció con todo lo que quería hacer para expociencia y después me enfrento a la Señora María y ella no está de acuerdo y de verdad, ponerme en el lugar de ella me costaba mucho y no fui empática porque era muy cerrada, entonces me tocó explicarle a ella lo que me dijo Franklin y porque me convenció, pero ella nunca lo acepto, yo siento que no fui empática con ella sino

con Franklin porque ella no lo aceptó pero después cuando ella miró el evento supongo que se convenció. Creo que a veces soy empática pero más depende la situación, aunque cuando no lo soy después me lamento.

Entrevistado 6: Por supuesto, recordemos que un docente motivado, un docente que vea al líder que lo motive, o hace que la persona de la institución no lo aísla, sino que lo toma en cuenta en sus decisiones, en sus aportes o sugerencias estamos creando de esta manera la empatía va generando esto que el docente procure motivarse y así empiece el mismo docente a trabajar de manera favorable a la institución.

Entrevistado 7: Claro, de hecho, que sí; para poder trabajar todos en armonía, en unión y con tranquilidad, hay que ser empáticos; de hecho, que sí, claro que es importante.

Tabla 5

Pregunta 5: ¿Cómo líder educativo es necesario la práctica de la empatía al momento de llevar a cabo una reunión donde se planifique temas educativos?

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

Unidades de significado	Reducción fenomenológica
<p>1. Absolutamente porque muchas veces una palabra mal dicha, un gesto inapropiado, cambia el parecer, cambia la identificación que tenga un personal determinado (1), trato de ser empático con la gente mostrando un lado real, que es ser atento, amable, cordial, buscando siempre no se sienta ofendida o dejada de lado. (1). Siempre se me ha tildado un empresario no necesariamente moderno y sino demasiado tradicionalista tal vez sea un defecto, yo lo veo una virtud (2).</p>	<p>Es necesario la práctica de la empatía en las reuniones porque una palabra mal dicha, un gesto inapropiado, cambia el parecer, cambia la identificación que tenga un personal determinado, por lo tanto, ser empático con la gente, permite mostrar un</p>
<p>2.- es crucial la empatía porque eso nos permite</p>	

<p>actuar con seguridad a sabiendas del tipo de mensaje o encargo o acuerdos con el que está llegando a los demás (1).</p>	<p>lado real, que es ser atento, amable, cordial; nos permite tener seguridad del mensaje o</p>
<p>3. Es necesario la práctica de la empatía en las reuniones (1).</p>	<p>encargo o acuerdos con el que está llegando a los</p>
<p>4. Es la principal variable porque si no hubiera empatía no te podrían receptionar lo que quiere manifestar, entonces en todo diálogo la primera base es ser empático (1) no va a ser una comunicación asertiva (2).</p>	<p>demás, haciendo que no se sienta aislado sino que se toma en cuenta en sus</p>
<p>5. La empatía es necesaria, a veces soy empática pero más depende la situación, aunque cuando no lo soy después me lamento (1). Al más joven lo y entendí y él me convenció y con el personal de edad no fui empática porque era muy cerrada (2)</p>	<p>decisiones, permitiendo poder trabajar todos en armonía, en unión y con tranquilidad, generando que el docente se motive y trabaje de manera favorable. Finalmente, cuando no hay práctica de empatía, nos lamentaremos</p>
<p>2. Por supuesto, hace que la persona de la institución no lo aísla, sino que lo toma en cuenta en sus decisiones (1), de esta manera la empatía va generando esto que el docente procure motivarse y así empiece el mismo docente a trabajar de manera favorable a la institución (1).</p>	<p>de las consecuencias.</p>
<p>3. Claro, de hecho, que sí; para poder trabajar todos en armonía, en unión y con tranquilidad, hay que ser empáticos (1).</p>	

Nota: Elaborado por Jaico, K. (2020)

PREGUNTA 06

¿Qué tan consciente de sus acciones es cuando comparte una acción educativa con sus colegas y por qué?

Entrevistado 7: Soy muy consciente, muy preocupado de hacer las cosas no solamente desde un punto de vista moral sino legal. Algunas veces algunos de mis directivos han sido frío en sus acciones o palabras, yo he tratado de ir siempre de una manera sutil, sin desautorizar y tratando de suavizar las cosas para que el personal entienda que lo que buscamos es potenciar, fortalecer, vigorizar nuestro esquema de trabajo y no incomodarlos.

Entrevistado 2: Si soy muy consciente en lo que realizo, en lo que asumo, no me precipito, primero evalúo y luego tomo una decisión consciente, me apoyo en mi experiencia para tener éxito en lo decidido.

Entrevistado 3: Las acciones que comparto con los colegas, trato de hacerla de la mejor manera posible, porque tenemos que trabajar en armonía en equipo y yo soy consciente de lo que soy, de lo que tengo que aportar y yo espero que las otras personas también me entiendan y tenemos que trabajar en equipo.

Entrevistado 4: Bueno soy una persona consciente, que al inicio cuando recién salía de la universidad decía esto es lo mío (refiriéndose a practicar la carrera de administración) pero a medida que ya iba pasando los años de la vida, digo, no es nada mío; procuro compartir, siempre enseñó y siempre prendo.

Entrevistado 5: Me considero una persona consciente, porque a veces por llevar la idea de otra persona yo caigo en eso y sé que a veces no soy tan consciente porque sé que no debe ser así porque a mí no me gusta contradecir mucho, trato de llevar la idea y no impongo tanto mis opiniones y creo que ahí no soy tan consciente, creo que soy más sumisa.

Entrevistado 6: Dentro de una comunicación con pares o una comunicación horizontal se necesita que yo haga integración, ya que hay puntos de vista muy distintos, pero al final uno se somete al análisis y la idea es que como colegas llegamos a un consenso para el bienestar de los estudiantes y pues obviamente alineados a los objetivos institucionales.

Entrevistado 7: Siempre cuando voy a hacer algo en grupo intento de mover masas si se podría decir así, obviamente como estoy en un grupo que yo ya

conozco, siempre antes de, me pongo a pensar y digo ella es así, ella es esa y trato de llegar a un consenso con todos, poniéndome en el lugar de cada uno porque, ya los conozco, para que, cuando yo impulse una idea acompañado de la empatía, de repente, no le va a chocar a nadie, siempre trato, antes de, ponerme en el lugar del otro, porque ya los conozco y poder acomodar las ideas de tal manera que todos estén de acuerdo.

Tabla 6

Pregunta 6: ¿Qué tan consciente de sus acciones es cuando comparte una acción educativa con sus colegas y por qué?

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

Unidades de significado	Reducción fenomenológica
<p>1.- soy muy consciente, muy preocupado de hacer las cosas no solamente desde un punto de vista moral sino legal. (1), que el personal entienda que lo que buscamos es potenciar, fortalecer, vigorizar nuestro esquema de trabajo y no incomodarlos (1). Algunas veces algunos de mis directivos han sido frío en sus acciones o palabras (2).</p>	<p>Es necesario la tolerancia en momentos difíciles, algunos muestran mayor tolerancia que otros, pero todos hacen uso y creen que es necesario, para que se pueda actuar de</p>
<p>2.- si soy muy consciente en lo que realizo, en lo que asumo, no me precipito, primero evalúo y luego tomo una decisión consciente (1), me apoyo en mi experiencia para tener éxito en lo decidido (2).</p>	<p>forma más real y menos apasionada. Ahora bien, hay diferentes formas de enfrentarlo, algunos y en su gran mayoría lo primero que</p>

<p>3. Las acciones que comparto con los colegas, trato de hacerla de la mejor manera posible, yo soy consciente de lo que soy, y yo espero que las otras personas también me entiendan y tenemos que trabajar en equipo. (1), porque tenemos que trabajar en armonía en equipo (2.)</p>	<p>hacen es escuchar, preguntar antes de y luego de dar su opinión o respuesta frente al problema, aunque algunos llegan a discrepar, pero tratan de mantener la armonía, la</p>
<p>4. Soy una persona consciente, procuro compartir, siempre enseñó y siempre aprendo. (1)</p>	<p>unión de todos, otros defienden sus ideas porque creen que tienen la razón,</p>
<p>5. Sé que a veces no soy tan consciente porque sé que, no me gusta contradecir mucho, trato de llevar la idea y no impongo tanto mis opiniones y creo que ahí no soy tan consciente, (1). Al más joven lo y entendí y él me convenció y con el personal de edad no fui empática porque era muy cerrada (2)</p>	<p>pero no caen en contienda al no ser aceptados. Algo muy importante es que ante situaciones difíciles algunos han asumido un papel de mediador responsable. Un</p>
<p>6. Dentro de una comunicación se necesita que yo haga integración, ya que hay puntos de vista muy distintos, pero al final uno se somete al análisis y la idea es que como colegas llegamos a un consenso (1).</p>	<p>detalle que se mencionó fue que el docente en Venezuela es muy respetado, (esto puede ser porque la política de ambos países es diferente), esto aludido a los</p>
<p>7. Siempre cuando voy a hacer algo, siempre antes de, me pongo a pensar, trato de llegar a un consenso con todos, poniéndome en el lugar de cada uno porque, ya los conozco, para que, cuando yo impulse una idea, no le va a chocar a nadie (1), siempre trato, antes de, ponerme en el lugar del otro, porque ya los conozco y poder acomodar las ideas de tal manera que todos estén de acuerdo (2).</p>	<p>problemas que lidian los profesores frente a los padres. Por último, se mencionó una observación, que no es lo mismo ser tolerante que pasivo.</p>

Nota: Elaborado por Jaico, K. (2020)

PREGUNTA 07

¿Qué tan tolerante te muestras ante situaciones difíciles que encuentras en la institución educativa?

Entrevistado 1: Soy tolerante en un 50% de forma individual, pero necesito el otro 50% de análisis, ya sea personal o de mi familia para poder tener un accionar más real y menos apasionada.

Entrevistado 2: Creo que sí, siempre cuando hay situaciones muy conflictivas y muy problemáticas lo primero que hago es escuchar y luego de dar mi opinión o mi respuesta. Por ejemplo, cuando se habla de una sanción o expulsión a mí me parece que ese no es el camino y cuando digo que se debe dar una nueva oportunidad eso incomoda o da comentarios negativos, en la gran mayoría soy flexible pero siempre creo que he asumido de manera responsable ese papel de mediador.

Entrevistado 3: Sí, soy tolerante, pero si yo tengo una idea que realmente debe ser, la fundamento, la vuelvo a explicar si no me han entendido, porque sé que tengo razón y muchas veces tengo la razón y me dan la razón y bueno si no pues las cosas continúan y no me pongo a pelear y las cosas continúan.

Entrevistado 4: Esa es otra variable que hay que tenerla presente, qué es la tolerancia, si no hay tolerancia igualito estamos; no puedes ser poco empático ni poco tolerante porque uno no puede imponer y si impones es cuando realmente está seguro que tiene la razón, pero si no tengo la razón y solamente es algo que he escuchado entonces no puedo imponer. Me considero una persona tolerante.

Entrevistado 5: Creo que a veces soy muy tolerante, sobre todo con las mamitas, huy... hay que ser tolerante, lo digo porque aquí en Perú y lo digo porque tengo una nueva experiencia, me enfrentado a algunas mamitas altaneras, groseras, que le faltan respeto al docente y yo me he llenado de paciencia, de verdad que yo acá he puesto la práctica de la tolerancia, no pensé que fuera tan educada honestamente, porque vengo de otra experiencia y lo más bonito que me ha pasado es que vengo de otra experiencia que me permite comparar situaciones y cultura. En Venezuela no me pasaba esto; Allá el docente es muy respetado,

el docente es una figura que no es muy bien pagada, pero si respetada en cambio aquí yo siento que no hay respeto hacia el docente, los papitos sobre todo no respetan la labor docente y menos ahora que uno trabaja con ellos a uno vigilando, esto me ha permitido que practique más la tolerancia.

Entrevistado 6: La tolerancia siempre va a estar presente y más en uno que es maestro, siempre vamos a estar en situaciones estresantes y más en esta pandemia ha sido un poco complicado para todos nosotros pero siempre uno de esos aspectos importantes es la tolerancia porque tenemos que comprender, poner empatía, tener tolerancia con cada miembro educativo si estamos hablando con un padre de familia o desde que estoy hablando con mis compañeros o si estoy hablando con la jerarquía que son la promotoría directivos es muy importante ser tolerante ojo no pasivos sino tolerantes y asertivos.

Entrevistado 7: Siempre trato de escuchar, siempre preguntó, tú qué opinas, cómo te sientes, qué pasó. Siempre preguntó antes de y después de ello escucho bastante, escuchó las respuestas de mis compañeros y colegas y sí, he discrepado en algún momento, pero siempre trato de mantener la armonía, la unión de todos. Gracias a Dios, este año no ha habido muchos problemas de esa índole, pero el año pasado sí. El año pasado hubo un alboroto; yo entré a medio año había personas docentes que ya no están ahora, como que no había tanta coordinación y coordinamos por piso y gracias a Dios mi piso, que era el 2º piso y el 3º piso un poquito más calmado, el detalle era el primer piso que era inicial, cómo que ahí había un poquito de problema pero ya este año las profesoras del año pasado ya no están entonces las que nos hemos quedado son justamente las que menos problemas hacen y trabajan, no desmerezco a nadie, pero todo cae por su mismo peso, pienso que nos hemos quedado las más hábiles, no los que tenemos un grado más sino las personas que tenemos la habilidad y capacidad para saber sobrellevar la situación y salir adelante.

Yo creo que mi porcentaje de tolerancia está en un alto desde el año pasado porque ha habido muchos problemas, pero yo no me llevo mal con nadie. Si tengo mi carácter fuerte, pero ahora las cosas están más calmadas, al inicio había más reuniones porque había que direccionar al grupo y ahora todas están

encaminadas y con la meta de acabar el trabajo. Entonces yo creo que sí soy bastante tolerante.

Tabla 7

Pregunta 7: ¿Qué tan tolerante te muestras ante situaciones difíciles que encuentras en la institución educativa?

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

Unidades de significado	Reducción fenomenológica
<p>1.- soy tolerante en un 50% de forma individual, pero necesito el otro 50% de análisis (1), ya sea personal o de mi familia para poder tener un accionar más real y menos apasionada (2).</p>	<p>Situaciones difíciles algunos han asumido un papel de mediador responsable. Un detalle que se mencionó fue que el docente en Venezuela es muy respetado, (esto puede ser porque la política de ambos países es diferente), esto aludido a los problemas que lidian los profesores frente a los padres. Por último, se mencionó una observación, que no es lo mismo ser tolerante que pasivo.</p>
<p>2.- creo que sí, siempre cuando hay situaciones muy conflictivas y muy problemáticas lo primero que hago es escuchar y luego de dar mi opinión o mi respuesta, en la gran mayoría soy flexible pero siempre creo que he asumido de manera responsable ese papel de mediador (1).</p>	
<p>3. Si, soy tolerante, pero si yo tengo una idea que realmente debe ser, la fundamento (1), me dan la razón y bueno si no pues las cosas continúan y no me pongo a pelear y las cosas continúan. (2.)</p>	
<p>4. Me considero una persona tolerante (1), no puedes ser poco empático ni poco tolerante porque uno no puede imponer y si impones es cuando realmente está seguro que tiene la razón (2).</p>	
<p>5. Creo que a veces soy muy tolerante (1). Sobre</p>	

todo, con las mamitas, lo digo porque aquí en Perú tengo una nueva experiencia, me enfrentado a algunas mamitas a porque vengo de otra experiencia (2). Me permite comparar situaciones y cultura. En Venezuela no me pasaba esto; allá el docente es muy respetado (3),

6. La tolerancia siempre va a estar presente y más en uno que es maestro, tener tolerancia con cada miembro educativo, ojos no pasivos sino tolerantes y asertivos. (1).

Yo creo que mi porcentaje de tolerancia está en un alto desde el año pasado (1), siempre preguntó antes de y después de ello escucho bastante, escuchó las respuestas de mis compañeros y colegas y sí, he discrepado en algún momento, pero siempre trato de mantener la armonía, la unión de todos (2).

Nota: Elaborado por Jaico, K. (2020)

PREGUNTA 08

¿Cómo actúas frente a situaciones difíciles que se presenta dentro de los grupos encargados de ciertas actividades de la escuela?

Entrevistado 1: En un primer momento lo percibo de repente muy apasionado, pero luego, siempre estoy buscando darle una salida. Yo tengo mucho de un pensamiento de un filósofo americano que dice que los problemas no han de ser considerado como signo de fracaso sino como una oportunidad de éxito, entonces siempre busco de que cada problema, hay que sacarle ventaja, no solamente para solucionar el problema, sino para salir airoso de la mejor manera.

Entrevistado 2: Actúo de manera responsable, soy muy minucioso y monitoreo a cada grupo de profesores que tienen una responsabilidad desde un principio y hasta el final les hago recordar el rol que tienen cada uno en la en la actividad.

Generalmente si ocurre algo, los escucho y luego opino o respondo.

Entrevistado 3: Trato de solucionar las cosas como debe ser, trato de poner a mi alcance todo lo que tengo y como se deben hacer las cosas para solucionar el problema, pero si me es imposible, trato de acudir a la plana mayor, al director al dueño ese problema que ya no da más y a veces se tiene que ver con un tema económico.

Entrevistado 4: Primero estoy tranquilo y si no estoy tranquilo no voy a actuar; después voy a escuchar, dialogar y ahí sacar una conclusión, puede ser que yo no tenga la razón, por eso digo primero es la tranquilidad y luego escuchar. También es importante buscar la tranquilidad de la otra persona para poder solucionar el problema.

Entrevistado 5: Yo pienso que el ser humano es capaz de todo, a veces uno no se conoce, ante situaciones difíciles yo trato de ser muy objetiva, escuchar la parte de cada quien, ejemplo. qué opinas tú, qué opina él; para llegar a un consenso sabio, salomónico porque si tu caes o hay un desequilibrio allí no va a ser fructífero ese trabajo, siempre en un trabajo en equipo vamos a tener dificultades, opiniones diferentes, pero tenemos que aprender a canalizarlas para tener un buen trabajo en equipo, cuando me ha tocado liderar trabajos de este tipo trato de escuchar las parte y de tratar de llegar un acuerdo, eso es lo que hago. No pensé que era tan tolerante y aquí me ha tocado ponerlo en práctica y eso es adaptabilidad y me he tenido que adaptar.

Entrevistado 6: Un equipo y cómo lo dije en un momento, hacer que la comunicación, qué es un factor muy importante en los docentes y los miembros de la institución educativa hace que se sientan motivados, no solamente hagan las cosas porque tienen que hacerlo, sino, que ellos se sientan autorregulados y automotivados para que posteriormente asuman una motivación intrínseca.

Entrevistado 7: Trato de ser empático, tolerante, trato de escuchar y preguntar siempre para poder recoger ideas y llegar a una solución.

Tabla 8

Pregunta 8: ¿Cómo actúas frente a situaciones difíciles que se presenta dentro de los grupos encargados de ciertas actividades de la escuela?

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

Unidades de significado	Reducción fenomenológica
1.- un primer momento lo percibo de repente muy apasionado, pero luego, siempre estoy buscando darle una salida (1), siempre busco de que cada problema, hay que sacarle ventaja, no solamente para solucionar el problema, sino para salir airoso de la mejor manera (1). Tengo un pensamiento de que los problemas no han de ser considerado como signo de fracaso sino como una oportunidad de éxito (2).	La reacción frente a los problemas han sido muy similares al momento de enfrentarlos; algunos lo enfrentan con una actitud responsable y generalmente si ocurre algo, los escucha y luego opinan o responden, también, al momento de solucionar ponen a su alcance todos los datos para encontrar una salida, sino lo pueden solucionar reconocen que deben acudir a los de mayor jerarquía; además se mencionan que para enfrentar la situación es necesario la tranquilidad de ambas partes, tanto como el que soluciona como el que recibe la orientación. Por lo tanto, un líder debe saber lidiar con los problemas y afrontarlos, tratando de neutralizarlos, sobrellevando y haciéndoles ver que deben trabajar como equipo, para lo cual
2.- actúo de manera responsable, soy muy minucioso y monitoreo a cada grupo de profesores. Generalmente si ocurre algo, los escucho y luego opino o respondo (1).	
3. Trato de solucionar las cosas como debe ser, trato de poner a mi alcance todo lo que tengo y como se deben hacer las cosas para solucionar el problema (1), pero si me es imposible, trato de acudir a la plana mayor (2).	
4. Primero estoy tranquilo y si no estoy tranquilo no voy a actuar; después voy a escuchar, dialogar y ahí sacar una conclusión (1), también es importante buscar la tranquilidad	

<p>de la otra persona para poder muy solucionar el problema. (2).</p>	<p>es importante que el líder sea equilibrado, no caiga en provocaciones y sepa canalizar las emociones; aunque muchas veces no siempre el líder tenga la razón, es necesario que el líder educativo haga uso de la escucha activa, pues la comunicación, la empatía, la tolerancia y el uso de preguntas que nos permita recoger ideas, todas ellas juegan un papel muy importante al momento de hacerle frente a las situaciones difíciles. Por último, debemos ver los problemas como una oportunidad para sacarle ventaja y para salir airoso de la mejor manera, considerándolo como una oportunidad de éxito.</p>
<p>5. Creo que a veces soy tolerante (1). Sobre todo, con las mamitas, lo digo porque aquí en Perú tengo una nueva experiencia, me enfrentado a algunas mamitas a porque vengo de otra experiencia (2). Me permite comparar situaciones y cultura. En Venezuela no me pasaba esto; allá el docente es muy respetado (3),</p>	
<p>6. Hay que canalizar las emociones y tenemos que saber cómo lidiar con los problemas y afrontarlos cómo líderes y esos problemas, tratar de neutralizarlos sobrellevarlos y hacerles ver que podamos trabajar como un equipo. (1).</p>	
<p>7. Trato de ser empático, tolerante, trato de escuchar y preguntar siempre para poder recoger ideas y llegar a una solución (1).</p>	

Nota: Elaborado por Jaico, K. (2020)

PREGUNTA 09

¿Con cuanta facilidad te estresas, frente a situaciones complejas que ocurren dentro de grupos de trabajo en la institución educativa?

Entrevistado 1: Yo lo diría en un 50% pienso que es la intensidad del estrés. Tal vez No necesariamente por una acción determinada sino porque son varias acciones en el manejo de nuestras pequeñas empresas son situaciones diferentes que se van acumulando y entonces hace que uno en algún momento se sienta como que presionado por tal o cual cosa, ya sea del instituto superior

o sea del colegio o de nuestra propia cuenta, es un cúmulo de cosas. Es decir, permitir el estrés hasta un 50% y cuando siento que ya no doy más yo prefiero abandonar por una hora las situaciones y luego que ya respire, ya pensé y vuelvo a ser el mismo de antes. El otro 50% es mi reserva.

Entrevistado 2: De repente no tanto estrés, pero si preocupaciones que podrían llamarse en su momento estrés, también lo puedo experimentar con mi familia. Con los colegas casi no me estreso, puede surgir alguna preocupación que puede llevar a un estrés. Lo que me lleva fuera de mi equilibrio emocional, es un accidente de un estudiante dentro de la escuela o un temblor. (muy raras veces se estresa, esto lo alude a la experiencia que le brinda un mejor manejo de sus emociones)

Entrevistado 3: Mi época de estrés ha pasado un poco porque si realmente a veces me estreso, pero trato que las cosas se calmen, de tomar las cosas de la mejor manera posible la situación de los problemas y seguir esperando que se calmen y hay que tener paciencia.

Entrevistado 4: En esa parte todo aquel que está en este cargo (administrador) se estresa siempre, es parte de, uno trata de no estresarse, pero siempre el estrés se da, pero no soy muy frágil, demoro, pero de todas formas ante situaciones de mucha presión si me estreso.

Entrevistado 5: Yo creo que soy muy paciente y no me estreso así con facilidad, trato de llevar la fiesta en paz, sobre todo cuando es trabajo en equipo no podemos llenarnos de tensiones por qué no va a fluir el trabajo, de verdad que eso sí lo he manejado, porque me ha tocado liderar grupos; que, he aprendido que no debemos estresarnos por situaciones complejas al contrario, mantener la calma para que pueda fluir bien el trabajo y como líder pues tú tienes que siempre estar controlando los ánimos para que el trabajo fluya.

Entrevistado 6: Si decimos una frecuencia del 1 al 10 donde 1 es baja y 10 alta Yo estaría en un nivel 3 o 4, Me estreso a veces o raras veces.

Entrevistado 7: No, tengo bastante paciencia, siempre escucho primero y luego lo asimilo para llegar a una idea; tengo bastante paciencia. Es difícil que me estrese, a no ser que haya bastantes problemas, aunque no me estreso en ese momento, siempre trato de tener bastante paciencia, me estreso después,

cuando termina la semana, pero ahí en la reunión trato de mantener la calma.

Tabla 9

Pregunta 9: ¿Con cuanta facilidad te estresas, frente a situaciones complejas que ocurren dentro de grupos de trabajo en la institución educativa?

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

Unidades de significado	Reducción fenomenológica
<p>1.- yo lo diría en un 50% pienso que es la intensidad del estrés, porque son situaciones diferentes que se van acumulando y entonces hace que uno en algún momento se sienta como que presionado por tal o cual cosa (1), es decir permitir el estrés hasta un 50% y cuando siento que ya no doy más yo prefiero abandonar por una hora las situaciones y luego que ya respire, ya pensé y vuelvo a ser el mismo de antes (1). El otro 50% es mi reserva (2).</p>	<p>En cuanto a la facilidad con el que se estresan los líderes educativos, algunos expresaron que el ser líder está propenso a enfrentar situaciones de mucha presión que se van acumulando y que por resultado provocan estrés, a lo cual no todos los líderes reaccionan de la misma forma, algunos se estresan muy difícilmente y es porque algunos establecen un tope al cual si llegan prefieren abandonar por una hora la situación y luego cuando estén más relajados poder hacerlo frente, otros afirman que no se estresan con facilidad pero</p>
<p>2.- no tanto estrés, pero si preocupaciones que podrían llamarse en su momento estrés (1). Lo que me lleva fuera de mi equilibrio emocional, es un accidente de un estudiante dentro de la escuela o un temblor; la experiencia que le brinda un mejor manejo de sus emociones (2).</p>	<p></p>

<p>3. El estrés ha pasado un poco porque si realmente a veces me estreso, pero trato que las cosas se calmen, de tomar las cosas de la mejor manera posible (1).</p>	<p>si se preocupan y si esta preocupación es continua hace que el equilibrio emocional se altere y se convierta en un estrés;</p>
<p>4. Siempre el estrés se da, pero no soy muy frágil, demoro, pero de todas formas ante situaciones de mucha presión si me estreso. (1), todo aquel que está en este cargo (administrador) se estresa siempre (2).</p>	<p>algunas personas afirman que cuando se estresan tratan de tomar las cosas de la mejor manera posible y algo muy importante que mencionan los entrevistados es la importancia que le dan a la paciencia, como forma de hacerle frente al estrés</p>
<p>5. Soy muy paciente y no me estreso así con facilidad, trato de llevar la fiesta en paz (1). Cuando es trabajo en equipo no podemos llenarnos de tensiones por qué no va a fluir el trabajo (1). He aprendido que no debemos estresarnos por situaciones complejas, al contrario, mantener la calma (2),</p>	<p>añadido a esa característica es el saber sobrellevar las cosas, mantener la calma, menguar los ánimos, escucha activa para que el trabajo pueda fluir sin tensiones.</p>
<p>6. Me estreso a veces o raras veces (1).</p>	<p>Por último, una sugerencia que señala un directivo es que la experiencia en el puesto de trabajo te da un mejor manejo de las emociones.</p>
<p>7. Es difícil que me estrese, a no ser que haya bastantes problemas, aunque no me estreso en ese momento, me estreso después, cuando termina la semana, pero ahí en la reunión trato de mantener la calma (1).</p>	

Nota: Elaborado por Jaico, K. (2020)

PREGUNTA 10

¿Cómo evita expresar emociones o impulsos desfavorables frente a la mala coordinación de algunos docentes de la institución educativa?

Entrevistado 1: Simplemente me voy, no estoy, salgo, no es que huya del problema simplemente me doy un respiro, lo que dije hace un momento me doy

un respiro.

Entrevistado 2: Bueno yo cuando veo de repente ideas distintas que puede generar mi incomodidad o de repente que también me están molestando y veo que también en el otro lado algunos están con la misma actitud lo que trato es de persistir en el objetivo que yo persigo y si no es así dar una salida para tomar acuerdos finales con alguna propuesta que de repente lo había planteado otro colega y si es factible a lo que yo estoy apoyando entonces también lo apoyo.

Entrevistado 3: Cuando hay una mala coordinación o algo que no está bien, lo primero que hago es conversar con la persona, a solas ya sea por teléfono o lo llamé a la oficina y le digo profe está pasando esto y porque, ya que hay a veces teléfonos malogrados y a veces llega una información transgiversada, entonces hay que directamente hablar con la persona que está siendo afectada o aquellos que pensamos que nos está afectando, entonces hablamos con ellos primeros y ya ver la solución al problema.

Entrevistado 4: Primero hay que tomar bastante aire, oxígeno, respirar varias veces y después afrontarlo, sí es culpa de uno hay que aceptarlo y si a alguien es culpable hay que darle solución, tampoco vamos a estar echando la culpa a alguien, si ya está el problema hay que darle la situación.

Entrevistado 5: Mira esto a veces me cuesta disimularlo porque mi cuerpo habla pues tengo mucho lenguaje gestual, a veces cuando hay cosas que no me gusta yo hago gestos que la gente se da cuenta, por ejemplo, yo abro los ojos, trato de disimularlo y bajar los ánimos, pero mi lenguaje corporal se expresa y me ha costado corregirlo y sé que tengo que corregirlo porque no es agradable para los grupos.

Entrevistado 6: Consideró que primero hay que escuchar las opiniones, las críticas, a los docentes si el clima se está tornando desfavorable en ese momento, tratar de calmar las cosas y si en este momento no es saludable para solucionarlo hacer una pausa salir del ambiente, cambiar la situación, conversar con esa persona para ver qué cosa está creando el conflicto y para finalmente llegar a un acuerdo con el grupo.

Entrevistado 1: Tratando de buscar una solución, buscó una salida y luego después de haber hecho un consenso, de haber preguntado trato de dar y

recoger ideas, de repente por ahí una discrepancia o algún comentario negativo, trato de darle una solución, planteo una idea hago que el grupo razone piense y si el grupo no puede llegar a una idea trato yo de darle una solución, tampoco trato de imponer porque tampoco quiero caer chinche, sino de que se llegue a una solución. Al momento que busco una solución me siento tranquila.

Tabla 10

Pregunta 10: ¿Cómo evita expresar emociones o impulsos desfavorables frente a la mala coordinación de algunos docentes de la institución educativa?

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

Unidades de significado	Reducción fenomenológica
1. Simplemente me voy, no estoy, salgo, no es que huya del problema simplemente me doy un respiro (1).	Hay diferentes formas de reaccionar ante situaciones adversas; algunas son: salir del lugar no porque huya del problema sino para darse un respiro pues consideran que tomar oxígeno, respirar varias veces harán que afronten mejor la situación, pues si se ve que el clima se está tornando desfavorable, es mejor salir de ese ambiente y relajarse, luego regresar escuchar las opiniones y críticas, tratando de calmar la situación y poder llegar a un
2. Me están molestando y veo que también en el otro lado algunos están con la misma actitud lo que trato es de persistir en el objetivo, y si no es así dar una salida para tomar acuerdos finales (1).	
3. Lo primero que hago es conversar con la persona, a solas, entonces hay que directamente hablar con la persona que está siendo afectada o aquellos que pensamos que nos está afectando y ver la solución al problema (1).	
4. Hay que tomar bastante aire, oxígeno, respirar varias veces y después afrontarlo (1), sí es culpa de uno hay que aceptarlo y si a	

alguien es culpable hay que darle solución (2).	acuerdo. También se considera
5. Me cuesta disimularlo porque mi cuerpo habla pues tengo mucho lenguaje gestual, trato de disimularlo y bajar los ánimos (1). Me ha costado corregirlo y sé que tengo que corregirlo porque no es agradable para los grupos (2).	como pieza importante para mejorar nuestras formas de reaccionar es que se debe buscar conversar con la persona que está siendo afectada o que nos está afectando, todo esto
6. Primero hay que escuchar las opiniones, las críticas, si el clima se está tornando desfavorable en ese momento, tratar de calmar las cosas y si en este momento no es saludable para solucionarlo hacer una pausa salir del ambiente (1). Conversar con esa persona para ver qué cosa está creando el conflicto y para finalmente llegar a un acuerdo (2).	personalmente y a solas con el fin de ver si la situación es cierta y poder darle una salida. Por otra parte, una líder considera que el líder debe hacer que el grupo en conflicto razone buscando una solución y si no se da, el líder debe brindar una salida. Algo que se mencionó es que a veces cuesta
7. Buscar una solución y luego después de haber hecho un consenso, de haber preguntado trato de dar y recoger ideas, de repente por ahí una discrepancia o algún comentario negativo, trato de darle una solución, planteo una idea hago que el grupo razone piense y si el grupo no puede llegar a una idea trato yo de darle una solución (1).	disimular la incomodidad porque hay un lenguaje corporal.

Nota: Elaborado por Jaico, K.

PREGUNTA 11

¿Te cuesta encontrar soluciones a problemas surgidos en la coordinación entre docentes?

Entrevistado 1: No, es muy fácil, porque trató de entender las emociones de las personas que están al frente y les habló bajó y le hablo como amigo y les digo cuéntame cuál es el problema y cuál es tu solución cómo lo solucionamos y si es parte de la solución lo aplicamos para la resolución y la persona que está al frente se siente muy bien que su solución, sea la solución del problema.

Entrevistado 2: No me cuesta encontrar soluciones a problemas, creo que la gran posibilidad que tengo de dar una solución es la experiencia laboral que me fortalece y trató de encaminar una solución a cualquier problema que se dé.

Entrevistado 3: No me cuesta encontrar solución a los problemas, porque los llamo a conversar de forma personal y buscar una solución.

Entrevistado 4: A veces, dependiendo de la situación, hay situaciones que son un poco más complejas, como también hay situaciones que son más rápidas de solucionar. sí es compleja y si es parte de mi culpa tengo que asumirlo, pero si no es mi culpa se tiene que ver una solución porque siempre hay un origen a todo.

Entrevistado 5: No, yo he tenido problemas aquí en Perú con mis compañeros, pero después lo he conversado y si es de pedir disculpas pues he pedido disculpas, me he avergonzado, pero generalmente no me pasa, pero si me ha pasado, si he tenido malos entendidos con compañero, pero yo busco conversar pedir disculpas, pienso que esas cosas pasan, pero también fortalece a las relaciones, me disculpo siempre y cuando yo he tenido la culpa. También me ha tocado ser mediadora y les digo porque no lo escuchamos a ese profesor, él es joven, es un muchacho inteligente pero no ha podido poner en práctica lo que sabe y los demás comenzaron a comprender y en ese momento mejoró la situación y el ambiente.

Entrevistado 6: No, yo creo que uno de los aspectos importantes de un líder en la gestión educativa es la toma de decisiones y la toma de decisiones es la solución de conflictos, para ello cómo había mencionado, es importante analizar

todo el contexto, lo que se viene y proyectarse qué consecuencias puede venir para poder tomar otras decisiones en ese momento.

Entrevistado 7: No, no usualmente no, no habido problemas tan graves tampoco, pero con respecto a lo académico no.

Tabla 11

Pregunta 11: ¿Te cuesta encontrar soluciones a problemas surgidos en la coordinación entre docentes?

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

Unidades de significado	Reducción fenomenológica
1.- no, es muy fácil, porque trató de entender las emociones de las personas que están al frente y les hablé, como amigo (1). Y la persona que está al frente se siente muy bien que su solución, sea la solución del problema (2)	Todos los encuestados excepto uno mencionó que no le es difícil encontrar solución al problema pues; tratan de entender las emociones de las personas que están al frente y les hablan como amigos y que ellos deán una solución y si es aceptable se considera; también hacen referencia a la importancia que tiene la escucha activa y la comunicación, exactamente conversar de forma personal y si es culpa de uno, debemos aceptarlo, sabiendo que esto fortalece las relaciones interpersonales. Algo que se
2. No me cuesta encontrar soluciones a problemas, la gran posibilidad que tengo de dar una solución es la experiencia laboral (1).	
3. No me cuesta encontrar solución a los problemas (1), los llamo a conversar de forma personal y buscar una solución (2).	
4. A veces, dependiendo de la situación, porque siempre hay un origen a todo (1). Si es compleja y si es parte de mi culpa tengo que asumirlo, pero si no es mi culpa se tiene que ver una solución (2).	
5. No, he tenido problemas aquí en Perú con	

<p>mis compañeros, pero lo he conversado y he pedido disculpas, (1). Busco conversar pedir disculpas, pienso que esas cosas pasan, pero también fortalece a las relaciones (2).</p>	
<p>6. No, yo creo que uno de los aspectos importantes de un líder, es la solución de conflictos (1). Es importante analizar todo el contexto, lo que se viene y proyectarse qué consecuencias puede venir para poder tomar otras decisiones en ese momento (2).</p>	<p>menciono es que un líder debe tener esa capacidad de solucionar conflictos, pues debe analizar todo el contexto y ver las posibles consecuencias de las decisiones a tomar, recordando que todo problema tiene un origen. Así buscar una solución. Uno de los entrevistados también hizo referencia que no le es difícil resolver problemas debido a la experiencia laboral.</p>
<p>7. No, no usualmente no (1).</p>	

Nota: Elaborado por Jaico, K. (2020)

PREGUNTA 12

¿Te cuesta salir de su zona de confort con el fin de mejorar o dar solución a un problema académico, sabiendo que no somos seres autosuficientes?

Entrevistado 1: No en absoluto, más bien en esta pandemia, que me ha sujetado porque siempre está el temor de que uno pueda contagiarse, pero no solamente del punto de vista emocional sino del punto de vista físico, para mí más bien es un riesgo que siempre lo tengo y es una constante en el trabajo. He estado estudiando algunas cosas pequeñas, he logrado manejar algunas cosas pequeñas y si me gustaría hacer el cambio, porque soy consciente de que el cambio es fundamental en la vida, no sólo en lo personal sino en lo empresarial de lo contrario nos quedaríamos en el pasado. Si estoy en condiciones de poder desarrollar un curso de capacitación determinada.

Entrevistado 2: A lo largo de toda mi vida me he tenido que mover de mi zona de confort, de la zona en que estaba por así decir cómodo, soy psicólogo de carrera, pero se me presentó una oportunidad de enseñar y ahí comenzó una vocación

donde me vi en la necesidad de prepararme para enseñar mejor y tuve que ingresar a la universidad a estudiar educación. Luego se me presentó la oportunidad de ejercer la Dirección en el mismo colegio.

Entrevistado 3: No me causa problemas tomar algún curso virtual que me ayude, pero en la actualidad no se me ha presentado la oportunidad, pero antes si lo he hecho. Creo que la capacitación es constante y necesaria de todas maneras.

Entrevistado 4: No tanto porque a veces hay que ser tajante con uno mismo, porque a veces nos quedamos medio enamorados en un sitio. No me costaría tomar talleres y clases porque me encantaría estudiar, por lo tanto, no me es difícil salir de mi zona de confort.

Entrevistado 5: Si me cuesta salir de mi zona de confort, pienso que a la mayoría nos cuesta salir de nuestra zona de confort y más para solucionar aunque en ese momento no nos damos cuenta que es mejor, que es para solucionar, pero si soy muy apegada a salir, pero si me toca lo hago y lo he aprendido ya que yo en Venezuela estaba muy cómoda, yo era profesora universitaria, me iba muy bien y tuve que dejar todo eso y comencé a ser profesora de primaria pero sin embargo me he adaptado y veo que ya he superado eso; así pues me pasa con el accionar educativo, me cuesta salir de mi zona de confort pero si hay que hacerlo lo hago y lo enfrentó.

Entrevistado 6: No, me encantan los retos, cuándo hay más cosas novedosas, donde uno trata de salir de esa burbuja que está siempre, es importante aprender nuevas cosas, gestionar, tropezar en algunos obstáculos que se puedan presentar, levantarse y experimentar cosas que se puedan dar en el proceso.

Entrevistado 7: No, para nada, (se le preguntó otra vez, si le sería incómodo estudiar algo que amerite la situación en la que vive; su respuesta fue no para nada).

Tabla 12

Pregunta 12: ¿Te cuesta salir de su zona de confort con el fin de mejorar o dar solución a un problema académico, sabiendo que no somos seres autosuficientes?

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

Unidades de significado	Reducción fenomenológica
1.- no en absoluto, soy consciente de que el cambio es fundamental en la vida, no sólo en lo personal sino en lo empresarial de lo contrario nos quedaríamos en el pasado (1).	En cuanto a salir de la zona de confort, todos excepto uno dijo que no le cuesta salir de la zona de confort, señalando a su vez la importancia de emprender nuevos retos, pues, son conscientes de que el cambio, la preparación, la capacitación es constante y es fundamental en la vida, no sólo en lo personal sino en lo empresarial de lo contrario nos quedaríamos en el pasado. Es importante aprender nuevas cosas, gestionar, tropezar en algunos obstáculos que se puedan presentar, levantarse y experimentar cosas que se puedan dar en el proceso. Para finalizar, el líder que dijo que le cuesta, es porque en ese momento no es fácil darse cuenta que es lo mejor para solucionar, pero si le toca, lo hace.
2. A lo largo de toda mi vida me he tenido que mover de mi zona de confort (1). Me vi en la necesidad de prepararme para enseñar mejor y tuve que ingresar a la universidad a estudiar educación. Luego se me presentó la oportunidad de ejercer la dirección (2)	
3. No me causa problemas tomar algún curso virtual que me ayude. Creo que la capacitación es constante y necesaria de todas maneras (1)	
4. No tanto, no me costaría tomar talleres y clases porque me encantaría estudiar, por lo tanto, no me es difícil salir de mi zona de confort. (1)	
5. Si me cuesta salir de mi zona de confort y más para solucionar, aunque en ese momento no nos damos cuenta que es mejor, que es para solucionar, pero si me toca lo hago y lo enfrentó (1).	

6. No, me encantan los retos, es importante aprender nuevas cosas, gestionar, tropezar en algunos obstáculos que se puedan presentar, levantarse y experimentar cosas que se puedan dar en el proceso (1).
-
7. No, para nada (1).

Nota: Elaborado por Jaico, K. (2020)

PREGUNTA 13

¿Te puedes dar cuenta con facilidad del momento y de las emociones que te embargan cuando, como líder educativo tienes que tomar acciones educativas muy difíciles?

Entrevistado 1: Absolutamente en un 100% porque una de las capacidades que no sé si es una de las características de haber nacido en una de las familias empresarios o de negociantes o comerciante me ha dado una de las pocas cosas positivas que he podido tener Según yo es de adelantarme y es el mirar más allá de lo evidente, mi proyección es muy rápida, quizás porque tuve por mucho tiempo un amigo que era psiquiatra y aprendí de él y bueno ahora lo práctico y es la intuición innata para ver.

Entrevistado 2: Por el mismo autocontrol que asumo cuando estamos en la etapa previa de ir Informando entonces voy a la vez también proyectándome hacia el futuro por decirlo así para tomar una decisión que sea la correcta la cual permita de que la otra parte o las otras partes estén conforme y que también yo al final esté tranquilo.

Entrevistado 3: Bueno las emociones hay que controlarlas para poder tomar decisiones, y uno tiene que tomar las mejores decisiones para resolver algún problema, Pero no me doy cuenta de las emociones en ese mismo momento, yo

actúo porque está ahí la situación y trato de dar la solución al problema.

Entrevistado 4: De repente como persona no estoy con buen ánimo y no es el momento para tomar una buena decisión y si uno está con problemas fuertes peor todavía, lo que hago es tranquilizarme, aunque hay situaciones que son apremiantes y es ahí donde uno trata de no equivocarse.

Entrevistado 5: Es difícil porque hay que tomarlo muy consciente y no lo puedo tomar a la ligera porque si no fuera difícil lo tomo a la ligera pero ahí estoy actuando por impulso, pero hay que pensar y si me cuesta darme cuenta del cambio de emociones.

Entrevistado 6: Si, yo identifico mis emociones, sé identificar cuando hay algo que está mal dentro de mí o cuándo estoy triste, alegre, de repente hasta amargo, sé identificar mis emociones; es una de las cosas muy importantes para mi definir qué es lo que está pasando si es correcta o no dentro de mi ambiente de trabajo en la institución.

Entrevistado 7: Sí me doy cuenta que mis emociones que cambian y lo trato de controlar, ejemplo, por ahí un comentario, o darme la contra en algo, o alguien que discrepa, o me ataca, aunque no pongo nerviosa, pero si despierta el sentido de alerta, como que también me puedo poner un poco a la defensiva, si, pero no lo hago notar.

Tabla13

Pregunta 13: ¿Te puedes dar cuenta con facilidad del momento y de las emociones que te embargan cuando, como líder educativo tienes que tomar acciones educativas muy difíciles?

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

Unidades de significado	Reducción fenomenológica
1.- absolutamente en un 100% porque una de las capacidades, de haber nacido en una de las familias empresarios (1). Según yo es de	

<p>adelantarme y es el mirar más allá de lo evidente, mi proyección es muy rápida, ahora lo práctico y es la intuición innata para ver.</p>	<p>En cuanto a identificar las emociones, la mayoría cree que si se da cuenta porque nota las siguientes características, como adelantarse a las posibles situaciones, ya que tienen una proyección muy rápida, intuición innata para ver las cosas, el autocontrol de sus emociones para tomar una mejor decisión, tranquilizarse ante situaciones apremiantes para no equivocarse en las decisiones; también hacen referencia a que ellos identifican el cambio en sus emociones y la relación que tiene ello con su ambiente, en algunos lo controlan y no lo hacen notar pero hay otros donde se les hace difícil poder identificar tanto sus emociones como también la relación que existe con su ambiente.</p>
<p>2. Por el mismo autocontrol, de ir proyectándome hacia el futuro por decirlo así para tomar una decisión que sea la correcta (1). Me vi en la necesidad de prepararme para enseñar mejor y tuve que ingresar a la universidad a estudiar educación. Luego se me presentó la oportunidad de ejercer la dirección (2)</p>	
<p>3. No me doy cuenta de las emociones en ese mismo momento, yo actúo porque está ahí la situación y trato de dar la solución al problema (1). Bueno las emociones hay que controlarlas para poder tomar, las mejores decisiones para resolver algún problema (2).</p>	
<p>4. Lo que hago es tranquilizarme, aunque hay situaciones que son apremiantes y es ahí donde uno trata de no equivocarse (1). Como persona no estoy con buen ánimo y no es el momento para tomar una buena decisión (2).</p>	
<p>5. Es difícil porque hay que tomarlo muy consciente y no lo puedo tomar a la ligera, y si me cuesta darme cuenta del cambio de emociones (1).</p>	
<p>6. Si, yo identifico mis emociones, es una de las cosas muy importantes para mi definir qué es lo que está pasando si es correcta o no dentro de mi ambiente de trabajo en la institución. (1).</p>	
<p>7. Sí me doy cuenta que mis emociones que</p>	

cambian y lo trato de controlar, pero no lo hago notar (1).

Nota: Elaborado por Jaico, K. (2020)

PREGUNTA 14

¿Puedes notar con facilidad el cambio de estado de ánimo que se produce en ti cuando el logro de tus metas se alinea a las metas de la institución, favoreciendo así a un clima de aprendizaje favorable?

Entrevistado 1: Sí, por supuesto, me es muy fácil, yo sé en qué estado de ánimo está o no en el momento. Gracias a la intuición innata me permite adelantar o no a tomar una decisión.

Entrevistado 2: Sí, soy consciente del cambio de mis emociones, a veces ocurre que uno no está posiblemente por preocupaciones entonando de acuerdo a lo que está aconteciendo entonces relaciono que no puedo estar así y cambio por una actitud más proactiva y que no perjudique nada a nadie.

Entrevistado 3: No me percaté en ese momento de mi estado de ánimo cuando mis metas no están a la par de la institución, pero trato de sentirme bien todo el tiempo posible y trato de que los problemas se queden en el trabajo y las cosas que debo hacer las dejo anotadas en la agenda y es lo primero que reviso el siguiente día.

Entrevistado 4: Sí muchas veces, porque hay situaciones donde no te dan la razón y a tenido que pasar años para darte la razón, (se le pregunta por metas personales que no engranan con la I.E. y él dice) de repente hay decisiones que son de equipo y no me dan la razón, yo tengo que aceptarlo pero si a pesar de todo eso se entercan que no es y las cosas están saliendo mal, ahí es cuando yo veo un cambio definitivamente, recordemos que las decisiones institucionales son de equipo no personales por eso hay un consenso educativo, es una decisión de equipo.

Entrevistado 5: Si lo puedo notar, me incomoda que mi planificación me la cambien por algo, eso sí me incomoda y me doy cuenta porque me molesta que mi meta no sea la misma de la institución. Claro no lo expreso fácilmente, pero yo me doy cuenta que me incomoda mucho, muchas cosas que yo pienso y que la institución va por otro lado.

Entrevistado 6: Se abstuvo de responder

Entrevistado 7: Si claro, ejemplo, cuando mis metas se alinean a las mías, me vuelvo más creativa y productiva.

Tabla 14

Pregunta 14: ¿Puedes notar con facilidad el cambio de estado de ánimo que se produce en ti cuando el logro de tus metas se alinea a las metas de la institución, favoreciendo así a un clima de aprendizaje favorable?

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

Unidades de significado	Reducción fenomenológica
1. Sí, por supuesto, me es muy fácil, yo sé en qué estado de ánimo está (1). Gracias a la intuición innata (2).	Todos los participantes excepto uno, afirmaron que, si notan el cambio de ánimo, pues ven que su actitud no es proactiva, otros notan el cambio y algunos se incomodan otros no le dan importancia y continúan con su trabajo. En algunos casos cuando sienten que sus metas si se alinean a las metas de la institución, ellos notan un
2. Si, soy consciente del cambio de mis emociones, a veces ocurre (1). Entonces relaciono que no puedo estar así y cambio por una actitud más proactiva y que no perjudique nada a nadie (2).	
3. No me percato en ese momento de mi estado de ánimo cuando mis metas (1). Pero trato de sentirme bien todo el tiempo posible y trato de que los problemas se queden en el trabajo (2).	
4. Lo que hago es tranquilizarme, aunque hay	

<p>situaciones que son apremiantes y es ahí donde uno trata de no equivocarse (1). Como persona no estoy con buen ánimo y no es el momento para tomar una buena decisión (2).</p>	<p>aumento de productividad y creatividad.</p>
<p>5. Si lo puedo notar, me incomoda que mi planificación me la cambien por algo, eso sí me incomoda y me doy cuenta porque me molesta que mi meta no sea la misma de la institución (1).</p>	
<p>6. Se abstuvo de responder (1).</p>	
<p>7. Si claro, cuando mis metas se alinean a las mías, me vuelvo más creativa y productiva. (1).</p>	

Nota: Elaborado por Jaico, K. (2020)

PREGUNTA 15

¿Te es fácil detectar lo positivo en situaciones complicadas que no apuntan a un buen clima institucional?

Entrevistado 1: Sí es muy fácil, por ejemplo, nosotros hemos recibido una notificación de multa de parte de INDECOPI y lo que quiero es ya no tener problemas con INDECOPI y de inmediato puse en auto a mi contador y a mi abogado para que tomemos la mejor decisión sin embargo yo ya la había tomado inclusive estoy esperando una respuesta legal pero yo la decisión ya la tengo tomada porque, por que le voy a sacar provecho de ese problema que tengo con INDECOPI aun cuando en estos momentos difíciles económicos lamentablemente, habrá que asumir de una manera limpia el año 2021 y también mi mente vaya limpia al 2021.

Entrevistado 2: Lo que hago es escuchar es lo que me favorece bastante para poder detectar y sobre todo observar la actitud de la otra persona con quién estoy y tomar una decisión positiva.

Entrevistado 3: Sí me es fácil detectar tanto lo positivo cómo lo negativo, ya que uno las detecta en el ambiente.

Entrevistado 4: Bueno se nota en los resultados y hay situaciones que sí nos ha tocado difíciles. En la institución hay un lema que todo problema tiene solución sea la intensidad mayor o menor, pero de todas maneras hay que darle una solución, (se le preguntó si personalmente cree y lo hace suyo dicho lema y respondió: sí)

Entrevistado 5: No, a veces hay situaciones que me cuesta verle lo bueno, aunque me las callo y digo voy a bailar al ritmo que me toca, pero es algo que me cuesta verle lo bueno, a mí me cuesta.

Entrevistado 6: Yo creo que en toda organización en todo contexto vamos a encontrar cosas negativas obstáculos, pero hay que ver El lado positivo a esas cosas hay que tratar de sacarle provecho a esos obstáculos hay que a esas cosas negativas sacarle las oportunidades máximas que pueda tener dentro de nuestro alcance Entonces yo creo que sí es muy importante ver el lado positivo en esos aspectos. Si me es fácil detectar lo positivo en la mayoría de los casos.

Entrevistado 7: Sí por lo general sí, de repente en alguna ocasión puede ser que me haya nublado un poco, pero por lo general sí.

Tabla 15

Pregunta 15: ¿Te es fácil detectar lo positivo en situaciones complicadas que no apuntan a un buen clima institucional?

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

Unidades de significado	Reducción fenomenológica
1.- sí es muy fácil, porque le voy a sacar provecho (1).	En cuanto a poder notar lo positivo dentro de circunstancias negativas, todos excepto uno respondió que le
2. Lo que hago es escuchar, para poder detectar y sobre todo observar la actitud de la otra persona con quién estoy y tomar una decisión	

positiva (1).

3. Sí me es fácil detectar tanto lo positivo cómo lo negativo, ya que uno las detecta en el ambiente (1).

4. Bueno se nota en los resultados (1). Hay un lema que todo problema tiene solución y lo hace propio dicho lema (2).

5. No, a veces hay situaciones que me cuesta verle lo bueno, aunque me las callo y digo voy a bailar al ritmo que me toca (1).

6. Hay que a esas cosas negativas sacarle las oportunidades máximas que pueda tener dentro de nuestro alcance, es muy importante ver el lado positivo, si me es fácil detectar lo positivo en la mayoría de los casos (1).

7. Sí por lo general, puede ser que me haya nublado un poco (1).

es fácil detectar lo positivo, porque hacen uso de la escucha activa, la observación de actitudes, lo detectan en el ambiente, también hacen mención a un lema que la institución tiene y es; todo problema tiene solución e inclusive debe ser motivo para sacarle provecho y obtener oportunidades. En el caso del líder que le cuesta hallar lo positivo es porque ve la situación algo nublado y lo que hace es adaptarse a lo que le piden.

Nota: Elaborado por Jaico, K. (2020)

ANÁLISIS NOMOTÉTICO

Tabla 16

Sub categoría: Intrapersonal

Convergencias y divergencias	Resumen
En relación a la categoría: influencia de la inteligencia emocional	Unidad de significado:
Sub categoría a: intrapersonal	Intrapersonal
<p>Resumen de la pregunta 01</p> <p>Implica ponerse en el lado de la persona que está frente a mi pues algunos empresarios solo ven a las personas que están al frente, como parte de un conglomerado para sus objetivos económicos; también se puede reflejar en el apasionamiento en las acciones, en el sentirse a gusto, tranquilo y cómodo en el trabajo; en mantenerse en un punto medio y equilibrado. Las emociones influyen bastante, porque cuando están triste o con ira los demás pueden percibirlo y por ende afecta en el cumplimiento de los objetivos y a su misma vez en la misión educativa. Es importante mencionar que algunos aluden un buen manejo de sus emociones a la experiencia que tienen en el trabajo.</p>	<p>Me permite mostrar el apasionamiento, el gusto por realizar mis actividades y ser consciente al considerar al personal no solamente como un fin para objetivos económicos sino ponerme en el lugar del otro, consideran que las emociones influyen mucho pues dependiendo de las emociones que uno sienta son las que las demás las percibirán, que de manera directa o indirectamente afectará o no al cumplimiento de la misión educativa.</p>
<p>Resumen de la pregunta 02</p> <p>Consiste en estar consciente, no perder los papeles y poder manejar la situación, para lo cual es una capacidad que muchos alegan a la experiencia, pero también mencionan que cuando hay una práctica de ello, mantienen una organización en sus ideas para</p>	

luego convertirlos en acciones conjuntas y algo muy importante es la correspondencia que reciben de sus acciones, tanto en los profesores y en los mismos alumnos, siempre son óptimas.

Resumen de la pregunta 03

Cuando se practica la asertividad, se busca que la decisión que se tome, tenga mucho que ver con un marco moral y el otro lado legal, que si tú te desbordas pasas a ser una actuación ilegal o una pasas a ser una actuación inmoral, entonces siempre es necesario pensar que más allá de nuestras propias decisiones, es también tener una conducta democrática, hablar, hacer comprender y sin herir la integridad de los demás, es tratar bien a las personas, sin perder la esencia del mensaje, recordando que la conversación es con respeto y trato de hacerlos comprender y atender bien al prójimo. El asertividad nos permite llevar las cosas mesuradamente con los padres de familia compañeros de trabajo y con los dueños de la institución, también nos permite estar de acuerdo sin faltarse el respeto mutuo. Por

último, el asertividad es uno de los pilares que el educador debe tener, el tener una respuesta asertiva hacia los estudiantes, padres de familia, en realidad hacia la comunidad educativa es muy importante ya que nos permitirá entendernos mejor.

Resumen de la pregunta 04

Un detalle que se rescata es que algunos relacionan el buen manejo de sus emociones y acciones, a la experiencia en el trabajo. Los líderes reconocen que la práctica de la asertividad en sus acciones les permitirá estar enmarcados dentro de la moral y lo legal, permitiendo una conducta democrática, sin perder el fin del mensaje y el respeto mutuo.

Ser consciente del accionar significa practicar el consenso en toda reunión educativa, también implica tomar una decisión habiendo escuchado y considerado los detalles minuciosos con respecto a causas que hayan generado un problema para luego tomar una decisión firme; solamente así podremos ser verdaderamente conscientes, poniéndonos en el lugar de la otra persona, antes de decir lo que va a pasar o lo que voy a decir para no hacer sentir mal al otro. Algo importante que se menciona es que las mayorías de las acciones educativas también están enmarcadas en un plan, aunque hay decisiones que no están planificadas y responden a ello con mucho recelo, cuidado o experiencia en el cargo. Por otro lado, hay decisiones en la vida empresarial que no son consensuados, pero mucho de esto tiene que ver con el aporte de otros; recordando que toda acción trae consecuencias añadido a esto es que somos seres humanos y estamos propensos a fallar por lo tanto es bueno que se considere tomar decisiones con buen tino.

en el caso de una extranjera venezolana sugiere que la docencia debe ser respetada y valorada.

Nota: Elaborada por Jaico, K. (2020)

ANÁLISIS NOMOTÉTICO

Tabla 17

Sub categoría: Interpersonal

Convergencias y divergencias	Resumen
En relación a la categoría: influencia de la inteligencia emocional	UNIDAD DE SIGNIFICADO: INTERPERSONAL
Sub categoría B: interpersonal	
<p>Resumen de la pregunta 05</p> <p>Es necesario la práctica de la empatía en las reuniones porque una palabra mal dicha, un gesto inapropiado, cambia el parecer, cambia la identificación que tenga un personal determinado, por lo tanto, ser empático con la gente, permite mostrar un lado real, que es ser atento, amable, cordial; nos permite tener seguridad del mensaje o encargo o acuerdos con el que está llegando a los demás, haciendo que no se sienta aislado sino que se toma en cuenta en sus decisiones, permitiendo poder trabajar todos en armonía, en unión y con tranquilidad, generando que el docente se motive y trabaje de manera favorable. Finalmente, cuando no hay práctica de empatía, nos lamentaremos de las consecuencias.</p>	<p>Es necesario la práctica de la empatía en todo momento y más cuando se toman decisiones en reuniones donde uno preside, pues permitirá al líder evaluar, integrar y ponerse en la posición de cada integrante, haciendo ver al grupo que si se trabaja de forma coordinada, se podrá potenciar el trabajo; es entonces que mostraremos</p>

Resumen de la pregunta 06

ser consciente en las acciones compartidas significa que las decisiones se deben tomar no solamente desde un punto de vista moral sino legal, no precipitarse sino primero evaluar y luego tomar una decisión consciente, también significa no imponer ideas sino que haya una integración de diferentes puntos de vista, buscando siempre ponernos en el lugar del otro, que los demás colegas entienda que lo que buscamos los lideres es potenciar, fortalecer, vigorizar nuestro esquema de trabajo y no incomodarlos, entonces solo así trabajaremos en equipo, no olvidando de compartir con los demás a través de la enseñanza, a la misma vez que uno aprende. Algunos aluden la conciencia de sus acciones a la experiencia que tienen y los que le permite tener éxito.

un lado más humano para con el prójimo permitiendo así una comunicación más sincera y eficaz, pues se considerará las soluciones que plantea los miembros del equipo y así harán que se sienta parte de la institución y motivado por ofrecer un mejor trabajo.

Nota: Elaborada por Jaico, K. (2020)

ANÁLISIS NOMOTÉTICO

Tabla 18

Sub categoría: Manejo del estrés

Convergencias y divergencias	Resumen
En relación a la categoría: influencia de la inteligencia emocional	Unidad de significado:
Sub categoría C: manejo del estrés	Manejo del estrés
<p>Resumen de la pregunta 07</p> <p>Es necesario la tolerancia en momentos difíciles, algunos muestran mayor tolerancia que otros, pero todos hacen uso y creen que es necesario, para que se pueda actuar de forma más real y menos apasionada. Ahora bien, hay diferentes formas de enfrentarlo, algunos y en su gran mayoría lo primero que hacen es escuchar, preguntar antes de y luego de dar su opinión o respuesta frente al problema, aunque algunos llegan a discrepar, pero tratan de mantener la armonía, la unión de todos, otros defienden sus ideas porque creen que tienen la razón, pero no caen en contienda al no ser aceptados. Algo muy importante es que ante situaciones difíciles algunos han asumido un papel de mediador responsable. Un detalle que se mencionó fue que el docente en Venezuela es muy respetado, (esto puede ser porque la política de ambos países es diferente), esto aludido a los problemas que lidian los profesores frente a los padres. Por último, se mencionó una observación, que no es lo mismo ser tolerante que pasivo.</p>	<p>Los entrevistados actúan creyendo que la tolerancia es importante pero a la hora de reaccionar muestran diferentes posturas, algunos se informan y luego opinan, otros, discrepan sin llegar a contienda por no ser aceptados y por ende seden, otros, ante circunstancias cruciales; ellos señalan que como líderes es necesario que tenga una actitud responsable, que debe ser capaz de solucionar problemas, debe ser equilibrado, debe canalizar las</p>

Resumen de la pregunta 08

La reacción frente a los problemas han sido muy similares al momento de enfrentarlos; algunos lo enfrentan con una actitud responsable y generalmente si ocurre algo, los escucha y luego opinan o responden, también, al momento de solucionar ponen a su alcance todos los datos para encontrar una salida, sino lo pueden solucionar reconocen que deben acudir a los de mayor jerarquía; además se mencionan que para enfrentar la situación es necesario la tranquilidad de ambas partes, tanto como el que soluciona como el que recibe la orientación. Por lo tanto, un líder debe saber lidiar con los problemas y afrontarlos, tratando de neutralizarlos, sobrellevando y haciéndoles ver que deben trabajar como equipo, para lo cual es importante que el líder sea equilibrado, no caiga en provocaciones y sepa canalizar las emociones; aunque muchas veces no siempre el líder tenga la razón, es necesario que el líder educativo haga uso de la escucha activa, pues la comunicación, la empatía, la tolerancia y el uso de preguntas que nos permita recoger ideas, todas ellas juegan un papel muy importante al momento de hacerle frente a las situaciones difíciles. Por último, debemos ver los problemas como una oportunidad para sacarle ventaja y para salir airoso de la mejor manera, considerándolo como una oportunidad de éxito.

emociones, hacer uso de la tolerancia, la comunicación, empatía, no debe confundir lo pasivo con lo tolerante y si la situación se le escapa de las manos debe recurrir al que le preside. Algo importante que se menciona es que el problema debe ser sinónimo de oportunidad. También señalan que los líderes están propensos al estrés, pero la forma de hacerle frente es donde radica la diferencia ya que en 80% mencionan que no se estresan con facilidad, ya que ellos marcan un tope dejando una diferencia para poder reconocer que deben hacer una pausa para luego continuar.

Resumen de la pregunta 09

En cuanto a la facilidad con el que se estresan los líderes educativos, algunos expresaron que el ser líder está propenso a enfrentar situaciones de mucha presión que se van acumulando y que por resultado provocan estrés, a lo cual no todos los líderes reaccionan de la misma forma, algunos se estresan muy difícilmente y es porque algunos establecen un tope al cual si llegan prefieren abandonar por una hora la situación y luego cuando estén más relajados poder hacerlo frente, otros afirman que no se estresan con facilidad pero si se preocupan y si esta preocupación es continua hace que el equilibrio emocional se altere y se convierta en un estrés; algunas personas afirman que cuando se estresan tratan de tomar las cosas de la mejor manera posible y algo muy importante que mencionan los entrevistados es la importancia que le dan a la paciencia, como forma de hacerle frente al estrés añadido a esa característica es el saber sobrellevar las cosas, mantener la calma, bajar los ánimos, escucha activa para que el trabajo pueda fluir sin tensiones. Por último, una sugerencia que señala un directivo es que la experiencia en el puesto de trabajo te da un mejor manejo de las emociones.

Resumen de la pregunta 10

Hay diferentes formas de reaccionar ante situaciones adversas; algunas son: salir del lugar no porque huya del problema sino para darse un respiro pues consideran que tomar oxígeno, respirar varias veces harán que afronten mejor la situación, pues si se

ve que el clima se está tornando desfavorable, es mejor salir de ese ambiente y relajarse, luego regresar escuchar las opiniones y críticas, tratando de calmar la situación y poder llegar a un acuerdo. También se considera como pieza importante para mejorar nuestras formas de reaccionar es que se debe buscar conversar con la persona que está siendo afectada o que nos está afectando, todo esto personalmente y a solas con el fin de ver si la situación es cierta y poder darle una salida. Por otra parte, una líder considera que el líder debe hacer que el grupo en conflicto razone buscando una solución y si no se da, el líder debe brindar una salida. Algo que se mencionó es que a veces cuesta disimular la incomodidad porque hay un lenguaje corporal.

Nota: Elaborado por Jaico, K. (2020)

ANÁLISIS NOMOTÉTICO

Tabla 19

Sub categoría: Adaptabilidad

Convergencias y divergencias	Resumen
En relación a la categoría: influencia de la inteligencia emocional	Unidad de significado:
Sub categoría D: adaptabilidad	Adaptabilidad
<p>Resumen de la pregunta 11:</p> <p>Todos los encuestados excepto uno mencionó que no le es difícil encontrar solución al problema pues; tratan de entender las emociones de las personas que están al frente y les hablan como amigos y que ellos deán una solución y si es aceptable se considera; también hacen referencia a la importancia que tiene la escucha activa y la comunicación, exactamente conversar de forma personal y si es culpa de uno, debemos aceptarlo, sabiendo que esto fortalece las relaciones interpersonales. Algo que se menciona es que un líder debe tener esa capacidad de solucionar conflictos, pues debe analizar todo el contexto y ver las posibles consecuencias de las decisiones a tomar, recordando que todo problema tiene un origen. Así buscar una solución. Uno de los entrevistados también hizo referencia que no le es difícil resolver problemas debido a la experiencia laboral.</p>	<p>Los entrevistados mencionaron en su mayoría que les es fácil resolver los problemas, el salir de su zona de confort e identificar sus emociones, excepto uno, que tanto salir de su zona de confort como el resolver problemas es debido a la falta de experiencia, ahora bien, para la mayoría de ellos, mencionan que la solución está en entender las emociones del que está al frente como</p>
<p>Resumen de la pregunta 12:</p>	

En cuanto a salir de la zona de confort, todos excepto uno dijo que no le cuesta salir de la zona de confort, señalando a su vez la importancia de emprender nuevos retos, pues, son conscientes de que el cambio, la preparación, la capacitación es constante y es fundamental en la vida, no sólo en lo personal sino en lo empresarial de lo contrario nos quedaríamos en el pasado. Es importante aprender nuevas cosas, gestionar, tropezar en algunos obstáculos que se puedan presentar, levantarse y experimentar cosas que se puedan dar en el proceso. Para finalizar, el líder que dijo que le cuesta, es porque en ese momento no es fácil darse cuenta que es lo mejor para solucionar, pero si le toca, lo hace.

las propias, escuchar, reconocer errores, analizar la situación, emprender nuevos retos, aprender, tropezar pero levantarse y seguir adelante.

Resumen de la pregunta 13:

En cuanto a identificar las emociones, la mayoría cree que si se da cuenta porque nota las siguientes características, como adelantarse a las posibles situaciones, ya que tienen una proyección muy rápida, intuición innata para ver las cosas, el autocontrol de sus emociones para tomar una mejor decisión, tranquilizarse ante situaciones apremiantes para no equivocarse en las decisiones; también hacen referencia a que ellos identifican el cambio en sus emociones y la relación que tiene ello con su ambiente, en algunos lo controlan y no lo hacen notar pero hay otros donde se les hace difícil poder identificar tanto sus emociones como también la relación que existe con su ambiente.

Nota: Elaborada por Jaico, K. (2020)

ANÁLISIS NOMOTÉTICO

Tabla 20

Sub categoría E: *El estado de ánimo*

Convergencias y divergencias	Resumen
En relación a la categoría: influencia de la inteligencia emocional	Unidad de significado:
Sub categoría E: el estado de ánimo	El estado de ánimo
<p>Resumen de la pregunta 14</p> <p>En cuanto a identificar las emociones, la mayoría cree que si se da cuenta porque nota las siguientes características, como adelantarse a las posibles situaciones, ya que tienen una proyección muy rápida, intuición innata para ver las cosas, el autocontrol de sus emociones para tomar una mejor decisión, tranquilizarse ante situaciones apremiantes para no equivocarse en las decisiones; también hacen referencia a que ellos identifican el cambio en sus emociones y la relación que tiene ello con su ambiente, en algunos lo controlan y no lo hacen notar pero hay otros donde se les hace difícil poder identificar tanto sus emociones como también la relación que existe con su ambiente.</p>	<p>La mayoría reconoce cuando se produce en ellos un cambio de estado de ánimo ya que sus expectativas no son cumplidas por la institución y cuando si, ellos notan un crecimiento profesional, por otro lado, uno de los líderes que mencionó que no les prestaba atención a esos detalles. En cuanto si se les hace difícil ver lo positivo dentro de circunstancias apremiantes, ellos respondieron en su</p>
<p>Resumen de la pregunta 15</p> <p>Todos los participantes excepto uno, afirmaron que, si notan el cambio de ánimo, pues ven que su actitud no es proactiva, otros notan el cambio y algunos se incomodan otros</p>	

no le dan importancia y continúan con su trabajo. En algunos casos cuando sienten que sus metas si se alinean a las metas de la institución, ellos notan un aumento de productividad y creatividad.

mayoría que no, pues hacen uso de la escucha activa, la observación de actitudes, y ver esa circunstancia como motivo para nuevas oportunidades.

Nota: Elaborada por Jaico, K. (2020)

Resultado General:

Se pudo **analizar** las respuestas obtenidas por los entrevistados, lo que me permite explicar la influencia de la Inteligencia emocional (C1) en el liderazgo educativo de la institución educativa Recoleta de los Olivos 2020, asimismo las respuestas me permitieron analizar las siguientes subcategorías: intrapersonal, interpersonal, manejo de estrés, adaptabilidad y estado de ánimo. En tal sentido se pudo llegar al resultado que existe influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo aspecto que se puede corroborar por sus respuestas.

Primer resultado:

Se pudo describir e interpretar gracias a las respuestas obtenidas por los entrevistados, lo que me permite explicar la influencia del factor intrapersonal (SC1) en liderazgo educativo de la institución educativa Recoleta de los Olivos 2020, de esta manera me permitió interpretar los indicadores que son: la autoconciencia de sus emociones y el asertividad en diferentes circunstancias. Por ende, se pudo llegar al resultado de que existe una autoconciencia de sus emociones, en algunos más que otros por sus mismas experiencias y respuestas compartidas, también los entrevistados manifestaron la importancia que le dan al uso del asertividad en su accionar permanente como líderes educativos.

Segundo resultado:

Se pudo describir e interpretar las respuestas dadas por los entrevistados, lo que me permite explicar la influencia del factor interpersonal (SC2) en el liderazgo educativo de la institución educativa Recoleta de los Olivos 2020, asimismo las respuestas me permitieron interpretar los indicadores que son: la empatía y la autoconciencia en sus acciones como líderes educativos. Por tal motivo, se pudo llegar al resultado de que existe una práctica de la empatía en su labor educativa y esto pudo ser corroborado por las experiencias que brindaron, asimismo en su gran mayoría dijeron tener una autoconciencia al momento de compartir una acción educativa.

Tercer resultado:

Se pudo describir e interpretar gracias a la contestación obtenidas por los entrevistados, lo que me permite explicar la influencia del manejo del estrés (SC3) en liderazgo educativo de la institución educativa Recoleta de los Olivos 2020, de esta manera me permitió interpretar la influencia de los indicadores que son: tolerancia al estrés, manejo de sus emociones e impulsos en su labor como líder educativo. Por tal motivo, se pudo llegar al resultado de que existe una práctica de la tolerancia en situaciones apremiantes, claro que algunos líderes mostraron una mayor tolerancia como también un mejor manejo de sus emociones e impulsos dentro de su labor como líderes educativos y esto pude ser corroborado por las experiencias que señalaron.

Cuarto resultado:

Se pudo describir e interpretar gracias a las respuestas obtenidas por los entrevistados, lo que me permite explicar la influencia de la adaptabilidad (SC4) en liderazgo educativo de la institución educativa Recoleta de los Olivos 2020, de esta forma me permitió interpretar la influencia de los indicadores que son: capacidad para solucionar y comprender el momento y adaptarse dentro de su praxis como líderes educativos. Por lo tanto, se pudo llegar al resultado de que existe una práctica, que en algunos es de mayor o menor grado de adaptabilidad pues reconocen que no se les hace difícil o fácil y en cuanto a la resolución de problemas la mayoría excepto uno compartió que cuentan con esa habilidad para hallar respuestas a problemas.

Quinto resultado:

Se pudo describir e interpretar gracias a las respuestas obtenidas por los entrevistados, lo que me permite explicar la influencia del estado de ánimo (SC5) en liderazgo educativo de la institución educativa Recoleta de los Olivos 2020, de esta forma me permitió interpretar la influencia de los indicadores que son: la satisfacción del logro de metas y ver lo positivo en situaciones negativas. Por lo

tanto, se pudo llegar al resultado de que existe una mayoría excepto uno que no reconoce ese cambio de estado de ánimo, ya que pasa casi desapercibido ese cambio emocional y en cuanto a ver lo positivo en circunstancias apremiantes todos demostraron que no se les hace difícil poder identificar la salida al problema y esto puede ser demostrado a través de las experiencias compartidas.

DISCUSIÓN: en este espacio se enfrentó las respuestas obtenidas gracias a los líderes educativos entrevistados como también la posición del marco teórico.

En cuanto a la primera Subcategoría Intrapersonal: A será igual a la manifestación de los líderes y B será igual a la respuesta de los teóricos.

A) Los líderes educativos manifiestan que hacen uso de la competencia pues ellos identifican un apasionamiento, un gusto por realizar sus actividades y ser consciente al considerar al personal no solamente como un fin para objetivos económicos sino como seres iguales a ellos, reconocen que la práctica de la asertividad en sus acciones les permitirá estar enmarcados dentro de la moral y lo legal, permitiendo una conducta democrática, sin perder el fin de del mensaje y el respeto mutuo, considerando que las emociones influyen mucho pues dependiendo de las emociones que sientan son las que las demás las percibirá su entorno afectando de manera directa o indirectamente al cumplimiento de la misión educativa.

B) Ahora que dice el teórico Bar On (2006), acerca de lo anteriormente señalado, expresa que, cuanto más uno se conoce, en cómo es la forma de nuestro proceder, sentir y pensar, estaremos practicando la competencia intrapersonal. Por lo tanto, se puede notar la presencia de esa competencia en lo señalado por los líderes educativos.

A) Un detalle que se menciona es que algunos relacionan el buen manejo de sus emociones y acciones, a la experiencia en el trabajo.

B) Para esta respuesta se puede decir que muchas dicen esto ya que no llegan a comprender que sus emociones han pasado por un proceso de ensayo error y para esto el teórico Rueda y Filella (2016) nos dice que se debe a la relación que tienen

la emoción, el razonamiento y el proceder. Por lo tanto, algunos se confunden y no saben quién de esos tres reaccionó ante una acción.

En cuanto a la segunda Subcategoría Interpersonal: A será igual a la manifestación de los líderes y B será igual a la respuesta de los teóricos.

A) En esta parte ellos manifiestan que es necesario la práctica de la empatía en todo momento y más cuando se toman decisiones en sus reuniones, el practicar la empatía les permite evaluar mejor las cosas, integrar y ponerse en la posición de cada integrante además de trabajar como equipo les permite dejar un mensaje a sus compañeros de la institución que son considerados y por ende motivados para ofrecer un mejor trabajo.

B) Para Bar On (2006), lo anteriormente dicho tiene una respuesta y es que cuando uno, cuanto más entiende y comprende a su prójimo será capaz de interaccionar mejor, alcanzando así los objetivos de su comunicación. Por lo tanto, se puede concluir que los líderes están cumpliendo el estándar propuesto por el teórico.

En cuanto a la tercera Subcategoría manejo del estrés: A será igual a la manifestación de los líderes y B será igual a la respuesta de los teóricos.

A) Los entrevistados actúan creyendo que la tolerancia es importante, aunque no todos reaccionan igual, algunos se informan, otros, discrepan sin llegar a contienda por no ser aceptados; ellos dicen que como líderes es importante una actitud responsable, capaz de solucionar problemas, equilibrado, tolerantes, aunque algunos dicen que ponen en práctica todo eso, otros carecen de algunas de ellas. También señalan que están propensos al estrés; el 80% mencionan que no se estresan con facilidad, ya que reconocen cuando hacer una pausa para luego continuar.

B) Para el teórico Bar On (2006), Consiste en el manejo de las emociones especialmente cuando se está frente a circunstancias difíciles. Basado en esto

podemos decir que el nivel del manejo del estrés en ese 80% de líderes es buena, pero ese 20% su nivel de manejo de estrés está en peligro.

En cuanto a la cuarta Subcategoría, adaptabilidad: A será igual a la manifestación de los líderes y B será igual a la respuesta de los teóricos.

A) Los entrevistados mencionaron en su mayoría que les es fácil resolver los problemas pues la solución está en entender las emociones del que está al frente como las propias, escuchar, reconocer errores, analizar la situación; en cuanto el salir de la Zona de confort lo relacionan con emprender nuevos retos, aprender; tropezar, pero levantarse y seguir adelante, excepto uno, que tanto salir de su zona de confort como el resolver problemas; se les es difícil porque no sabe qué hacer en ese momento y demoran para adaptarse.

B) Para el teórico Bar On (2006), tener la competencia de adaptabilidad significa que será versátil, se podría amoldar a nuevos retos que le coloque la vida, sin dejar que las circunstancias del momento le impidan avanzar y lograr metas. Habiendo visto la posición del teórico se puede decir que la mayoría de los líderes cuenta con características que le competen a la adaptabilidad.

En cuanto a la Quinta Subcategoría, estado de ánimo: A será igual a la manifestación de los líderes y B será igual a la respuesta de los teóricos.

A) La mayoría de los líderes reconocen que cuando sus expectativas están alineadas a la de la institución se produce en ellos un cambio positivo por lo tanto hay un crecimiento profesional, mientras por otro lado está el caso de un líder que prefiere no prestar atención a esos detalles y seguir. En cuanto si se les hace difícil ver lo positivo dentro de circunstancias apremiantes, ellos respondieron en su mayoría que no, pues hacen uso de la escucha activa, la observación de actitudes, y ver esa circunstancia como motivo para nuevas oportunidades.

B) Según Bar On (2006) mantener un buen estado de ánimo es importante pues le servirá al líder en este caso, poder emprender y mantenerse calmado a lo largo del

camino hasta llegar a la meta trazada, por lo tanto, es indispensable para todo aquel que persigue metas. Dicho eso, podemos decir que la mayoría de los líderes excepto uno de la Recoleta da características de que tienen un buen estado de ánimo lo que le permitirá aliviar su carga emocional como líderes que están al frente de una institución.

FINALMENTE, en mi posición como investigadora, puedo asegurar que a través del de la triangulación y el uso de la técnica de la hermenéutica me ha permitido poder llevar a cabo una investigación de confianza, pues no se alterado ningún dato que los entrevistados han brindado, se ha hecho la comparación con algunos teóricos, siendo mi persona en todo momento un mediador entre la teoría y la base datos.

V. CONCLUSIONES

Primero: Pude llegar a la conclusión que posteriormente al análisis, triangulación y hermenéutica realizada, que existe influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de la institución educativa Recoleta de los Olivos 2020, asimismo las respuestas me permitieron interpretar los indicadores de cada subcategoría en análisis. Por ende, pude llegar a la conclusión que al describir e interpretar los resultados, pude ver que la influencia de la inteligencia emocional favorece maravillosamente al trabajo como líder educativo. Claro está que a mayor práctica de su inteligencia emocional mejores resultados tendrá en su práctica como líder educativo.

Segundo se

Segundo: Pude llegar a la conclusión que a mayor interés por conocer y por practicar la inteligencia emocional nos permitirá como líderes educativos o ser humano desarrollarnos a una plenitud que no solamente lo podremos ver nosotros sino también el entorno, trayendo consigo un ambiente y crecimiento favorable para todos.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Las recomendaciones que puedo dar al lector investigador es que este tema tiene mucho más que ofrecernos si lo unimos a otras variantes podríamos ver otros aspectos que algunos obvian, amparados en que el conocimiento lo es todo, desfasando así lo que son nuestras emociones y que muchas veces somos dominados más por ellas que por el conocimiento.

Segunda: La recomendación que le puedo dar a los docentes y en general, es que volvamos a practicar y a estudiarla más de cerca, ya que en estos tiempos de pandemia nos pueden ser de gran ayuda para brindar un mejor servicio. Recuerde que “El que no vive para servir, no sirve para vivir” – Madre Teresa de Calcuta; puede ser dura esta frase, pero muchos solo quieren recibir y no quieren dar. La verdadera felicidad radica en dar, muestra de ello es Jesús.

REFERENCIA

- Aagaard, J. & Matthiesen, N. (2016). Methods of materiality: participant observation and qualitative research in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. Vol. 13, (1), 33-46. <https://doi.org/10.1080/14780887.2015.1090510>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á. y Miranda-Navales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206. ISSN: 0002-5151. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4867/486755023011>
- Báez Mirón, F., Zurita Ortega, F., Martínez Martínez, A., & Zagalaz Sanchez, M. L. (2018). Análisis psicométrico y relaciones de diagnóstico de la inteligencia emocional y liderazgo en docentes de enseñanzas regladas. *Revista De Investigación Educativa*, 37(1), 201-216. <https://doi.org/10.6018/rie.37.1.308801>
- BarOn, R. (1997). Development of the BarOn EQ-I: A measure of emotional and social intelligence. 105th Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, supl., 13-25. http://www.eiconsortium.org/pdf/baron_model_of_emotional_social_intelligence.pdf
- Berkovich, I., & Eyal, O. (2015). Educational leaders and emotions: An international review of empirical evidence 1992–2012. *Review of Educational Research*, 85(1), 129-167. <https://doi.org/10.3102/0034654314550046>
- Bojović, Ž., Bojović, P. D., Vujošević, D., & Šuh, J. (2020). Education in times of crisis: Rapid transition to distance learning. *Computer Applications in Engineering Education*, 28(6), 1467–1489. <https://doi.org/10.1002/cae.22318>

- Bolívar, A., López Yáñez, J., & Murillo Torrecilla, F. J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas: Una revisión de líneas de investigación. *Revista fuentes*. Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/661078/liderazgo_bolivar_RF_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carter, N., Bryant-Lukosius, D., DiCenso, A., Blythe, J., & Neville, A. J. (2014). The Use of Triangulation in Qualitative Research. *Oncology Nursing Forum*, 41(5), 545–547. <https://doi.org/10.1188/14.ONF.545-547>
- Castro-Pérez, M., & Morales-Ramírez, M. E. (2015). Classroom Environments That Promote Learning from the Perspective of School Children. *Revista Electrónica Educare*, 19(3), 1-32. <https://doi.org/10.15359/ree.19-3.11>
- Finnigan, B.P., & Maulding-Green, W., (2018). The Impact of Trait Emotional Intelligence and Regulation of Emotions for Educational Leaders When Dealing with Emotionally Charged Adults. *Education Leadership Review of Doctoral Research*, 6, 36–48. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1204468.pdf>
- Fragoso-Luzuriaga, Rocío (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, VI (16), 110-125. [Fecha de Consulta 15 de Diciembre de 2020]. ISSN:. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2991/299138522006>
- Gala, D. (2019). La inteligencia emocional y el estilo de liderazgo de los directores en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la red N°11 del distrito de San Martín de Porres, 2014 [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación - Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio de la UNE <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4179/TM%20CEGe%204917%20G1%20%20Gala%20Ramos%20Dora%20Lucila.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Galeano, M. E. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Universidad Eafit.
<https://books.google.es/books?id=Xkb78OSRMI8C&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Garavito, E. (2019). *Inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones del distrito de Zepita, 2018* [tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano] <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11911>
- Ghirotto, L., De Panfilis, L., & Di Leo, S. (2020). Health professionals learning qualitative research in their workplace: a focused ethnography. *BMC Medical Education*, 20(1), NA.
<https://link.gale.com/apps/doc/A634936059/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=a6b773e4>
- Gil, A. C., & Silva, S. P. M. (2015). The phenomenological method in the research on entrepreneurship in Brazil/O metodo fenomenologico na pesquisa sobre empreendedorismo no Brasil. *Revista de Ciencias da Administracao*, 99+.
<https://link.gale.com/apps/doc/A466051775/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=2128df25>
- Goleman, D. (1998). *Inteligencia emocional en la práctica*.
<https://capacitaciondepersonalaxon.com/wpcontent/uploads/2014/12/Inteligencia-Emocional-en-la-Practica-Daniel-Goleman-Resumido.pdf>
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sybDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=goleman+inteligencia+emocional&ots=4fe_JN3scS&sig=ag1Q0L6GdZ_TVABH3Vf9h1yPk4Q#v=onepage&q=goleman%20inteligencia%20emocional&f=false
- Gómez-Gómez, M. P., and Botero-Bedoya, S. M. "Apreciación del docente para contribuir al desarrollo del pensamiento crítico." *Eleuthera*, vol. 22, no. 2, 2020, p. 15+. Gale Academic OneFile, link.gale.com/apps/doc/A641749250/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=456491ac. Accessed 17 Dec. 2020.
- Hallinger, P y Gerhard Huber, S. (2012). *School Leadership that Makes a Difference: Lessons from 30 Years of International Research*.

- https://www.researchgate.net/publication/239787062_School_leadership_that_makes_a_difference_international_perspectives
- Hazra, A., & Gogtay, N. (2016). Biostatistics series module 4: Comparing groups - categorical variables. *Indian Journal of Dermatology*, 61(4), 385. <https://link.gale.com/apps/doc/A458087614/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=95400d96>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-hill. <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamani, G. y Huamani, R. (2018). *Inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico en los docentes de la institución educativa Joaquín Copelo del distrito Chanchamayo, 2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32928/huamani_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ibarra, L. R. (2019). Claroscuro de la inteligencia emocional iluminan la utopía. *Praxis & Sabre*, Vol 10, Número 24, Pp 271-295. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis_saber/article/view/9282/8399
- Marina, E. y Jiménez, M. (2018). Liderazgo educativo y social, desarrollo competencial y formación del profesorado: una revisión actual y pedagógica. *Pedagogía y Sociedad*, 21(53), 279-302. <http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-ysociedad/article/view/785>
- Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613+. <https://link.gale.com/apps/doc/A288873862/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=84ce7973>
- Martinez-Salgado, C. (2014). The place of the individual in the field of health: lessons from qualitative investigation/El lugar del sujeto en el campo de la salud: enseñanzas de la investigación cualitativa. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(4),

1095+.<https://link.gale.com/apps/doc/A367300169/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=00793f26>

- Maureira-Cabrera, Ó. J. (2018). Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos. *Revista Educación*, 42(1), 1-19. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S221526442018000100001&script=sci_arttext
- Moscoso-Loaiza, L. F. y Díaz-Heredia, L. P. (2018). Aspectos éticos de la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(1), 51-67. Doi: <https://doi.org/10.18359/rlbi.2955>
- Ormijana- Hernández, A. S. (2017). Muestreo y selección de fuentes de información. https://www.semfyec.es/wp-content/uploads/2018/01/M3_curso_intro_investigacion_cualitativa.pdf
- Parra, E., Sánchez-Gómez, M. C., García-Peñalvo, F. J., Muñoz Sánchez, J. L., Martín-Cilleros, M. V., Franco, M., & Pinto-Bruno, Á. (2017). Análisis de contenido cualitativo: Estudio de la satisfacción de los usuarios sobre la presentación de un nuevo medicamento en la salud pública. <http://repositorio.grial.eu/handle/grial/973>
- Parra-Domínguez, M. L. y Briceño-Rodríguez, I. I. (2013). Aspectos éticos en la investigación cualitativa. Vol. 12, No. 3: 118 – 121. <https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/167/167>
- Parra-Robledo, R. (2017). Gestión del clima social escolar desde el liderazgo educativo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 74(1), 119–132. <https://doi.org/10.35362/rie741630>
- Pak, K., Morgan, P. & Desimone, L. (2020). The Adaptive Challenges of Curriculum Implementation: Insights for Educational Leaders Driving Standards-Based Reform. Vol. 6, No.2. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1258084.pdf>

- Rojas, A. y Gaespato, F. (2006). Bases del liderazgo en educación. Líderes escolares, un tesoro para la educación. https://www.academia.edu/29163282/Lideres_educativos_pdf?email_work_card=view-paper
- Román, V. (2016). El liderazgo con inteligencia emocional y su inclusión en los programas de formación de directivos escolares de los colegios públicos de educación infantil y primaria. Estudio comparativo desde la perspectiva de género en la provincia de Granada [tesis de doctorado, Universidad de Granada]. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/48105>
- Rueda, P. M. y Filella, G. (2016). Importancia de la educación emocional en la formación inicial del profesorado. https://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/58563/intech_a2016n1p212.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Samul, J. (2020). Emotional and Spiritual Intelligence of Future Leaders: Challenges for Education. *Education Sciences*, 10(7). <https://link.gale.com/apps/doc/A642986297/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=6cb4c090>
- Sánchez-Núñez, M. T., Patti, J., & Holzer, A. (2015). Effectiveness of a leadership development program that incorporates social and emotional intelligence for aspiring school leaders. https://academicworks.cuny.edu/hc_pubs/477/
- Sánchez-Trujillo, M. G. y García-Vargas, M. E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22 (2), 161-166. ISSN: 0122-1701. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Schettini, P. y Cortazzo, I. (2016). Técnicas y estrategias en la investigación cualitativa. Editorial, Universidad de la Plata. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/53686/Documento_completo__-%20Cortazzo%20CATEDRA%20.pdf-PDFA.pdf?sequence=1

- Sierra, G. M (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. N°.81, pp.111-129. ISSN 0120-8160. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- Spielberger, C. (2004). Encyclopedia of applied psychology. Academic press. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=q8tUSCDORzWC&oi=fnd&pg=PR1&dq=Spielberger,+C.+\(2004\).+Encyclopedia+of+applied+psychology.+Academic+press.&ots=B0P3H8zUy2&sig=nRssMn1LCrv-SHY7o5islevqJmU#v=onepage&q=Spielberger%2C%20C.%20\(2004\).%20Encyclopedia%20of%20applied%20psychology.%20Academic%20press.&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=q8tUSCDORzWC&oi=fnd&pg=PR1&dq=Spielberger,+C.+(2004).+Encyclopedia+of+applied+psychology.+Academic+press.&ots=B0P3H8zUy2&sig=nRssMn1LCrv-SHY7o5islevqJmU#v=onepage&q=Spielberger%2C%20C.%20(2004).%20Encyclopedia%20of%20applied%20psychology.%20Academic%20press.&f=false)
- Troncoso-Pantoja, C. y Amaya-Placencia, A. (2016). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de Salud. Rev. Fac. Med. 2017 vol. 65 No. 2: 329-32. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>
- Varela-Ruiz, Margarita y Vives- Varela, T. (2016). Autenticidad y calidad en la investigación educativa cualitativa: multivocalidad. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572016000300191&lng=en&tlng=en
- Villa Sánchez, A. (2015). Importancia e impacto del liderazgo educativo. Padres Y Maestros / Journal of Parents and Teachers, (361), 6-11. <https://doi.org/10.14422/pym.i361.y2015.00>
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. Persona, (4), 129-160. [Fecha de Consulta 10 de octubre de 2020]. ISSN: 1560-6139. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1471/147118178005>
- Zarate, R. A. y Matviuk, S. (2013). Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas. https://www.researchgate.net/publication/316287585_Inteligencia_emocional_y_practicas_de_liderazgo_en_las_organizaciones_colombianas

Zhu, L. (2020). Print Culture, Digital Culture, Poetics and Hermeneutics: Discussion with J. Hillis Miller. *CLCWeb: Comparative Literature and Culture*, 22(4). <https://link.gale.com/apps/doc/A646776223/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=d545108a>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
" Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de la Institución Educativa Particular Recoleta de los Olivos 2020"				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Inteligencia Emocional	
¿Cómo influye la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de la institución educativa particular Recoleta de los Olivos 2020?	Analizar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de la institución educativa particular Recoleta de los Olivos 2020	Existe influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de la institución educativa particular Recoleta de los Olivos 2020	Categoría	Palabra Clave
			Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Ser autoconsciente de sus emociones. • Ser asertivo en diferentes situaciones.
Problemas secundarios:	Objetivos secundarios:	Hipótesis secundarias:	interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa con empatía. • Es consciente de sus acciones.
¿Cómo influye el factor intrapersonal en el liderazgo educativo de la institución	Describir e interpretar la influencia que se da entre el factor intrapersonal en el	Existe influencia entre el factor intrapersonal en el liderazgo educativo de la	Manejo del estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra tolerancia al estrés en situaciones difíciles.

educativa particular Recoleta de los Olivos 2020?	liderazgo educativo de la institución educativa particular Recoleta de los Olivos 2020	institución educativa particular Recoleta de los Olivos 2020		<ul style="list-style-type: none"> • Poder prevenir emociones e impulsos desfavorables en uno.
¿Cómo influye la responsabilidad social en el liderazgo educativo de la institución educativa particular Recoleta de los Olivos 2020?	Describir e interpretar la manera en que influye el factor interpersonal en el liderazgo educativo de la institución educativa particular Recoleta de los Olivos 2020	Existe influencia entre el factor interpersonal en el liderazgo educativo de la institución educativa particular Recoleta de los Olivos 2020	Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de solucionar problemas. • Comprende el momento y se adapta.
¿Cómo influye el manejo del estrés en el liderazgo educativo de la institución educativa particular Recoleta de los Olivos 2020?	Describir e interpretar la influencia del manejo del estrés en el liderazgo educativo de la institución educativa particular Recoleta de los Olivos 2020	Existe influencia del manejo del estrés en el liderazgo educativo de la institución educativa particular Recoleta de los Olivos 2020	El estado de ánimo	<ul style="list-style-type: none"> • Sientes satisfacción al ver lograr tus metas. • Poder ver lo positivo en situaciones difíciles.
¿Cómo influye la adaptabilidad en el liderazgo educativo de la institución educativa particular Recoleta de los Olivos 2020?	Describir e interpretar la influencia de la adaptabilidad en el liderazgo educativo de la institución educativa particular Recoleta de los Olivos 2020	Existe influencia de la adaptabilidad en el liderazgo educativo de la institución educativa particular Recoleta de los Olivos 2020	Variable 2: Calidad de Servicio	
¿Cómo influye el estado de ánimo en el liderazgo educativo de la institución	Observar la influencia del estado de ánimo en el liderazgo educativo de la institución	Existe influencia del estado de ánimo en el liderazgo educativo de la institución	Dimensiones	Indicadores

educativa particular Recoleta de los Olivos 2020?	educativa particular Recoleta de los Olivos 2020	educativa particular Recoleta de los Olivos 2020		
Método y diseño	Población	Técnicas e instrumentos	La misión de la escuela	<ul style="list-style-type: none"> • Establece metas posibles. • Promueve culturas y valores institucionales.
Método: Inductivo Enfoque: Cualitativo Diseño: Fenomenológico Nivel: Descriptivo Tipo: Investigación aplicada	Líderes educativos de la I.E.P. la Recoleta de los Olivos	Técnica: Entrevista	El plan de estudio de la escuela	<ul style="list-style-type: none"> • Practica habilidades que lleven a buen puerto el plan de estudio. • Supervisa los avances en la enseñanza. • Supervisa los avances en el aprendizaje.
	Muestra	Instrumento:		<ul style="list-style-type: none"> • Provee estímulos que ayuden a mejorar la enseñanza. • Provee estímulos que ayuden a mejorar el aprendizaje. • Provee estímulos que ayuden a mejorar el rendimiento en los docentes.
	7 líderes educativos de la I.E.P. la Recoleta de los Olivos	Guía de entrevista para la variable de inteligencia emocional.	Promueve la preparación de un buen clima escolar	

				<ul style="list-style-type: none">• Promueve el crecimiento profesional en docentes.• Facilita el buen clima escolar.
--	--	--	--	--

Anexo 2

Matriz de Especificaciones

Variable	Categorías	Ponderación porcentual	N° Ítems / Categorías	Palabra clave	N° Ítems
Inteligencia Emocional	Intrapersonal	20%	4	Ser Autoconsciente de sus emociones.	2
				Ser asertivo en diferentes situaciones.	2
	Interpersonal	10%	2	Actúa con empatía.	1
				Es consciente de sus acciones.	1
	Manejo del estrés	40%	4	Muestra tolerancia al estrés en situaciones difíciles.	3
				Poder prevenir emociones e impulsos desfavorables en uno.	1
	Adaptabilidad	15%	3	Capacidad de solucionar problemas.	2

				Comprende el momento y se adapta.	1
	El estado de ánimo	15%	2	Sientes satisfacción al ver lograr tus metas	1
				Puede ver lo positivo en situaciones difíciles.	1
TOTAL		100%	15		14

Variable	Categorías	Ponderación porcentual	N° Ítems / Categorías	Palabra clave
Liderazgo educativo	Definir la misión del centro	20%	2	Establece metas posibles.
				Promueve culturas y valores institucionales.
	Gestiona la enseñanza	60%	6	Acción educativa coordinada.
	Promueve un clima de aprendizaje positivo	20%	2	Fomenta el buen clima escolar.
				Fomenta un clima de aprendizaje entre docente y estudiante.
TOTAL		100%	10	

Anexo 3

Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacionalización	Categoría	Palabra clave
Inteligencia Emocional	Es el conjunto de destrezas personales, emocionales y sociales, comprende competencias que contribuyen a mejorar la habilidad para adecuarnos y hacer frente a las solicitudes y presiones del entorno. Bar On (1997)	“Los cinco principales componentes conceptuales de la inteligencia emocional y social que involucran los 15 factores medidos por el Bar On EQ-I (...)” (Ugarriza, 2001, p.6)	Intrapersonal	Ser Autoconsciente de sus emociones.
				Ser asertivo en diferentes situaciones.
			Interpersonal	Actúa con empatía.
				Es consciente de sus acciones.
			Manejo del estrés	Muestra tolerancia al estrés en situaciones difíciles.
				Poder prevenir emociones e impulsos desfavorables en uno.
			Adaptabilidad	Capacidad de solucionar problemas.
				Comprende el momento y se adapta.

			El estado de ánimo	Sientes satisfacción al ver lograr tus metas
				Poder ver lo positivo en situaciones difíciles.

Variable	Definición conceptual	Definición Operacionalización	Categoría	Palabra clave
Liderazgo educativo	El Líder Educativo será aquel que dirija al equipo de trabajo en busca de cumplir las metas plantadas en los objetivos previstos, buscando así la calidad educativa. Quiere decir que el líder educativo debe tener un plan fijo para que a través de estrategias se llegue a alcanzar dichos objetivos del plan educativo. Rojas, A. y Gaspar, F. (2006)	Según Villa (2015), refiere que las dimensiones del liderazgo educativo son tres: Definir la misión del centro, Gestionar la enseñanza y Promover un clima de aprendizaje positivo.	Definir la misión del centro.	Establece metas posibles.
				Promueve culturas y valores institucionales
			Gestiona la enseñanza	Acción educativa coordinada.
			Promueve un clima de aprendizaje positivo.	Fomenta el buen clima escolar.
Fomenta un buen clima entre docentes y estudiantes.				

Anexo 4

Instrumento de recolección de datos

Categorías	Subcategorías	Preguntas
Intrapersonal	Ser Autoconsciente de sus emociones.	1. ¿En qué medida sus emociones influyen en el cumplimiento de la misión de la institución educativa? 2. ¿Usted tiene dominio en su accionar como líder educativo?, De un ejemplo.
	Ser asertivo en diferentes situaciones.	3. ¿Es asertivo en la práctica de valores y la cultura institucional en sus actividades cotidianas?, Indique un ejemplo o situación. 4. ¿Qué tan consciente de sus acciones se considera al tomar una acción educativa y por qué?
	Actúa con empatía.	5. ¿Cómo líder educativo es necesario la práctica de la empatía al momento de llevar a cabo una reunión donde se planifique temas educativos?
	Es consciente de sus acciones	6. ¿Qué tan consciente de sus acciones es cuando comparte una acción educativa con sus colegas y por qué?
Manejo del estrés	Muestra tolerancia al estrés en situaciones difíciles.	7. ¿Qué tan tolerante te muestras ante situaciones difíciles que encuentras en la institución educativa? 8. ¿Cómo actúas frente a situaciones difíciles que se presenta dentro de los grupos encargados de ciertas actividades de la escuela? 9. ¿Con cuanta facilidad te estresas, frente a situaciones complejas que ocurren dentro de grupos de trabajo en la institución educativa?
	Poder prevenir emociones e impulsos desfavorables en uno.	10. ¿Cómo evita expresar emociones o impulsos desfavorables frente a la mala coordinación de algunos docentes de la institución educativa?
	Capacidad de solucionar problemas.	11. ¿Te cuesta encontrar soluciones a problemas surgidos en la coordinación entre docentes?, ¿Por qué? 12. ¿Te cuesta salir de su zona de confort con el fin de mejorar o dar solución a un problema académico, sabiendo que no somos seres autosuficientes?
	Comprende el momento y se adapta.	13. ¿Te puedes dar cuenta con facilidad del momento y de las emociones que te embargan cuando estás como líder educativo y tienes que tomar acciones educativas muy difíciles?
El estado del ánimo	Sientes satisfacción al ver lograr tus metas	14. ¿Puedes notar con facilidad el cambio de estado de ánimo que se produce en ti cuando el logro de tus metas se alinea a las metas de la institución, favoreciendo a un clima de aprendizaje favorable?
	Poder ver lo positivo en situaciones difíciles.	15. ¿Te es fácil detectar lo positivo en situaciones complicadas que no apuntan a un buen clima institucional?

