



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Sara Martina Medina Ponce (ORCID: 0000-0003-1668-5940)

ASESORA:

Dra. Rosa Luz Larrea Serquén (ORCID: 0000-0002-9640-3618)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, porque sin el nada sería posible, a mi padre Alejandro, a mi madre Esther y mis hermanos: Juana, Mario, Gonzalo, Margot, Pedro y Elizabeth quienes con su apoyo y comprensión me han motivado a seguir adelante y alcanzar mis metas.

Agradecimientos

Agradezco a nuestra casa de estudios, la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad, herramientas y materiales necesarios que me sirvieron para culminar mi investigación; así mismo a mi asesora la Dra. Rosa Luz Larrea Serquén por brindarme las pautas necesarias para poder desarrollar con éxito esta tesis.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MEDINA PONCE, SARA MARTINA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la educación*, ha sustentado la tesis titulada:

Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018.

Fecha: 16 de enero de 2019

Hora: 6.30 pm.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Liset Sulay Rodriguez Baca

Firma:

SECRETARIO: Mg. Adolfo Silva Narvaste

Firma:

VOCAL: Dra. Rosa Luz Larrea Serquén

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad.

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Incluir prueba de normalidad.



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Levantar las observaciones.



Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Declaratoria de autenticidad

Yo, Sara Martina Medina Ponce, estudiante de la Escuela de Posgrado, Programa de Maestría en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; declaro que el trabajo académico titulado "Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018" presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Educación con mención en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Ate Vitarte, 16 de enero del 2019.



Br. Sara Martina Medina Ponce

DNI N° 46067614

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presentó la tesis “Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018”, que tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, en el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan en el capítulo VII las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Post grado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

La autora

Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Antecedentes	16
1.2.1 Trabajos previos mundiales	16
1.2.2 Trabajos previos internacionales	16
1.2.3 Trabajos previos nacionales	16
1.2.4 Trabajos previos locales	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1 Teoría de liderazgo pedagógico	20
1.3.2 Teoría de la Inteligencia Emocional	21
1.4 Formulación de problemas	27
1.4.1 Problema general	27
1.4.2 Problemas específicos	27
1.5 Justificación del estudio	27
1.6 Hipótesis	28
1.6.1 Hipótesis general	28
1.6.2 Hipótesis específicos	28
1.7 Objetivos	29
1.7.1 Objetivo general	29
1.7.2 Objetivos específicos	29
II. Método	30
2.1 Diseño de investigación	31
2.2 Variables, operacionalización	32
2.3 Población y muestra	34
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y conf.	35
2.5 Método de análisis de datos	40
2.6 Aspectos éticos	41
III. Resultados	42
3.1. Descripción de resultados	43
3.2. Prueba contrastación de hipótesis	54
IV. Discusión	60
V. Conclusiones	67
VI. Recomendaciones	70
VII. Referencias	73
VIII. Anexos	78

Anexo 01:	Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico	79
Anexo 02:	Artículo científico	81
Anexo 03:	Matriz de consistencia	92
Anexo 04:	Instrumentos	96
Anexo 05:	Validez de instrumentos	103
Anexo 06:	Permiso de la Institución Educativa donde se aplicó el estudio	125
Anexo 07:	Base de datos	127
Anexo 08:	Acta de aprobación de originalidad de tesis	129
Anexo 09:	Pantallazo del software Turnitin	131
Anexo 10:	Formulario de autorización para la publicación de la tesis	133
Anexo 11:	Autorización de la versión final del trabajo de investigación	135

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable liderazgo pedagógico del director	33
Tabla 2	Matriz de la operacionalización de la variable inteligencia emocional docente.	34
Tabla 3	validez del instrumento de la variable Liderazgo pedagógico del director	38
Tabla 4	Validez del instrumento de la variable Inteligencia emocional del docente	39
Tabla 5	Niveles de confiabilidad	39
Tabla 6	Resultado de la fiabilidad del Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional	40
Tabla 7	Variable del Liderazgo pedagógico del director percibido por los docentes en la I.E. N° 0089 Campoy, 2018	43
Tabla 8	Niveles porcentuales de la dimensión sobre el establecimiento de metas y expectativas del director percibido por los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.	44
Tabla 9	Niveles porcentuales de la dimensión de uso estratégico de recursos del director percibido por los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018	45
Tabla10	Niveles de la dimensión sobre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo del director percibido por los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018	46
Tabla 11	Niveles de la dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes por el director percibido por los docentes en la I.E. N° 0089, Campoy, 2018	47
Tabla 12	Niveles de la dimensión garantizar un ambiente seguro y de soporte por el director percibido por los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018	48
Tabla 13	Niveles de la variable inteligencia emocional docente de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018	49
Tabla 14	Niveles de la dimensión sobre el conocimiento de sí mismo de los docentes en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018	50
Tabla 15	Niveles de la dimensión de la autorregulación de los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018	51
Tabla 16	Niveles de la dimensión conciencia social de los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018	52
Tabla 17	Niveles de la dimensión regulación de relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.	53

Tabla 18	Coeficiente de correlación, según el rango de valores	54
Tabla 19	Correlaciones entre liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente.	55
Tabla 20	Correlaciones entre variable 1 y el conocimiento de sí mismo docente.	56
Tabla 21	Correlaciones entre variable 1 y la dimensión de la autorregulación docente.	57
Tabla 22	Correlaciones entre variable 1 y la dimensión la conciencia social docente	58
Tabla 23	Correlaciones entre variable 1 y la dimensión de la regulación de relaciones interpersonales docente.	59

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1:	Dimensiones del liderazgo pedagógico	24
Figura 2:	Inteligencia emocional y sus 4 dimensiones	26
Figura 3:	Esquema del tipo de diseño	27
Figura 4:	Validación del instrumento	38
Figura 5:	Método de análisis de datos	40
Figura 6:	Aspectos éticos	41
Figura 7:	Liderazgo pedagógico del director percibido por los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018	43
Figura 8:	Niveles porcentuales de la dimensión de establecimiento de metas y expectativas del director percibido por los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018	44
Figura 9:	Nivel porcentual de la dimensión de uso estratégico de recursos del director percibido por los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018	45
Figura 10:	Niveles de la dimensión sobre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo del director percibido por los docentes de la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018	46
Figura 11:	Niveles de la dimensión de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes por el director percibido por los docentes en la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018	47
Figura 12:	Niveles de la dimensión de garantizar un ambiente seguro y de soporte por el director percibido por los docentes en la I.E. N° 0089, Campoy, 2018	48
Figura 13:	Niveles de la variable inteligencia emocional docente de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018	49
Figura 14:	Niveles de la dimensión sobre el conocimiento de uno mismo de los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018	50
Figura 15:	Niveles de la dimensión de la autorregulación de los docentes en la I.E. N° 0089, Campoy, 2018	51
Figura 16:	Niveles de la dimensión conciencia social de los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018	52
Figura 17:	Niveles de la dimensión regulación de relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018	53

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018. Es una investigación no experimental, descriptiva, correlacional de corte transversal. La población muestral estuvo conformada por 57 docentes a quienes se le aplicó el instrumento escala de Likert para las dos variables. La primera escala de medición denominada liderazgo pedagógico del director tuvo 29 ítems; cuya confiabilidad obtenida con el alfa de Cronbach es 0.873; y la segunda escala de medición de Inteligencia emocional docente tuvo 42 ítems cuya confiabilidad es de 0.899.

Los resultados que se evidenciaron con respecto a las liderazgo pedagógico del director fueron: que el 63, 2% de los docentes en las Instituciones en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018 percibieron un nivel alto, el 28,1% indica que presenta un nivel medio y el 8,8% un nivel bajo; con respecto a la variable inteligencia emocional docente nos muestra que el 94,7% de los docentes en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018 poseen nivel alto de Desempeño docente alto y el 7,8% lo presenta como nivel medio. La información se procesó mediante la estadística inferencial utilizando la correlación de Spearman. Los resultados muestran que existe una correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico del director y la variable inteligencia emocional docente, de acuerdo al resultado de la Correlación de Spearman existe un nivel de correlación directa con un coeficiente de correlación de 0, 447 de y como el valor de probabilidad ($p=0,000$) es menor que el valor 0,01 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Finalmente se concluyó que el liderazgo pedagógico del director percibido por los docentes se relaciona significativamente con la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018 quedando verificada la hipótesis general.

Palabras claves: Liderazgo pedagógico del director, inteligencia emocional docente, Institución Educativa.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the pedagogical leadership of the director and the emotional intelligence in Educational Institution No. 0089 of Campoy, 2018. It is a non-experimental, descriptive, correlational cross-sectional investigation. The sample population was made up of 57 teachers to whom the Likert scale instrument was applied for the two variables. The first measurement scale called the pedagogical leadership of the director had 29 items; whose reliability obtained with Cronbach's alpha is 0.873; and the second measuring scale of emotional intelligence had 42 items whose reliability is 0.899.

The results that were evidenced with respect to the pedagogical leadership of the director were: that 63, 2% of the teachers in the Institutions in the Educational Institution No. 0089 of Campoy, 2018 perceived a high level, 28.1% indicate that it presents a medium level and 8.8% a low level; with respect to the variable emotional teaching shows us that 94.7% of teachers in Educational Institution N ° 0089 of Campoy, 2018 have high level of high teaching performance and 7.8% presents it as a medium level. The information was processed by inferential statistics using the Spearman correlation. The results show that there is a significant correlation between the pedagogical variable of the director and the variable emotional teacher intelligence, according to the result of the Spearman correlation there is a direct correlation level with a correlation coefficient of 0.447 of and as the Probability value ($p = 0.000$) is less than the value 0.01, the decision is made to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. Finally, it was concluded that the pedagogical leadership of the director perceived by the teachers is significantly related to the emotional teaching in the Educational Institution No. 0089 of Campoy, 2018, and the general hypothesis was verified.

Keywords: Pedagogical leadership of the director, emotional teaching intelligence, educational institution.

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

Habilidad que alberga una persona de inspirar, direccionar a la I.E a alcanzar los objetivos y su mejora continua, así como también promover el desarrollo personal docentes en un trabajo colaborativo se le conoce como liderazgo pedagógico, Bolívar sostiene que el quehacer educativo de los maestros busca generosos impactitos positivos en el aprendizaje. El líder pedagógico está más orientado al campo de la enseñanza, aprendizaje y al desarrollo profesional del docente que al campo administrativo sin embargo muchos de ellos desconocen sobre su función, OCDE (citado por Bolívar, Caballero y García, 2017) manifiesta que un 40% del personal directivo en España señalan que jamás les dieron capacitaciones en función al liderazgo pedagógico lo cual hace más lento su gestión como líder pedagógico. Últimamente en América Latina sobre lo dicho en líneas anteriores se observa a los demás países promoviendo e impulsando el empoderamiento de sus directores institucionales, sin embargo debido a la escases de indagación sobre el tema se están implementando de manera errónea ya que no se contextualizan y se duplican tal cual como se da en países del Norte (Weinstein, Muñoz, Hernandez, 2014).

Así mismo las investigaciones realizadas por la Unesco (citado por Weinstein, Muñoz, Hernández, 2014), afirma que en los países como Ecuador y Perú el liderazgo directivo se manifiesta de manera inquietante y defectuosa. Por otro lado en una investigación llevada a cabo en Lima Metropolitana el 67% de los estudiantes afirman tener muy buena percepción del liderazgo pedagógico directivo (Hostos, 2016). Saber ello demuestra que con el pasar de los años los directores van asumiendo su responsabilidad como líderes pedagógicos. Freire y Miranda 2014, citado por Murillo, afirman los directivos que ponen en práctica este tipo de liderazgo están más ligados al puesta en práctica del currículo, tienen mayor habilidad para trabajar con todos los integrantes de escuela enfocados en el logro de objetivos comunes con el fin de conseguir los resultados esperados. Las Instituciones Educativas en todo momento necesitan directores que posean cualidades genuinas que posibiliten a su equipo tanto docente como administrativo a participar en un clima seguro y de sostén que estimulen la capacidad del docente de conocer y controlar sus emociones propias con el fin de

ejecutar las metas y objetivos planeados para la prosperidad de toda la I.E y así facilite de esa manera el compromiso y la participación en los distintos niveles de trabajo. Un buen líder pedagógico está frecuentemente innovando para potenciar de forma óptima los trabajos en equipo de sus colaboradores y fortaleciendo el propio.

En la actualidad se observa que los directores de las I.E del distrito de S. J. L. de la zona de Campoy, UGEL N° 05 tienen dificultades al fijar metas para mejorar las Instituciones Educativas y expectativas imprescindibles para que su equipo tanto administrativo y docente trabajen unidos, potenciar el talento de sus colaboradores y sus competencias emocionales, generar comunicación efectiva con toda la I.E, transmitir entusiasmo y espíritu de superación a sus participantes, predicar con el ejemplo, resolución de problemas y competencias gerenciales, todo ello perjudica el desarrollo de la inteligencia emocional docente. Al revisar las causales se encuentra que los directivos cuentan con bajo presupuesto para las capacitaciones que les ayude a potencializar su Liderazgo pedagógico, sumando a ello el desinterés de los directores por mejorar. La investigación fija como propósito demostrar la relación entre Liderazgo pedagógico y la inteligencia emocional docente que permita la satisfacción y crecimiento de usuarios para dicha I.E.

1.2 Antecedentes

1.2.1 Trabajos previos mundiales

Según Gordillo (2015), en su trabajo *“Análisis de la Competencias Emocionales de los Futuros Docentes Extremeños, 2015”*, sustentada en la Universidad de Extremadura de Badajoz, España. Muestra de estudio estudiantes de los últimos ciclos de dicha universidad, se manejó el cuestionario como instrumento el cual fue aplicado a todos los estudiantes que asistieron a las clases. La investigadora concluyó respecto a la variable empatía que existe una cierta superioridad favorable en los futuros docentes que están por culminar sus estudios quienes manifiestan que durante la formación académica ellos van adquiriendo cierta capacidad de preocupación empática por los demás lo cual lo pondrán de manifiesto al ejercer su carrera.

Para Sastres (2017), en su tesis sobre *inteligencia emocional*, sustentada en la Universidad de Granada de Ceuta, España. La muestra de estudio constó de profesorado de educación secundaria de dicha ciudad. Se consideró como herramienta de recopilación de datos: escalas y auto informes. La investigadora llegó a la conclusión que los educadores muestran alta capacidad emocional presentando un buen nivel de desarrollo en la dimensión inteligencia emocional y el autoconocimiento.

1.2.2 Trabajos previos internacionales

Según Bravo (2017), investigó cómo un director puede ejercer el liderazgo pedagógico, sustentada en la Pontífice Universidad Católica de Chile. La muestra estuvo constituida por 10 individuos de a aquella institución. Los instrumentos de evaluación empleados por el investigador fueron la entrevista y la observación. El investigador concluye sobre el desarrollando del directivo que cuenta con las competencias adecuadas para situarlo como líder pedagógico porque presenta las habilidades necesarias para la resolución de dificultades en tiempo breve de manera efectiva

Según Ortiz (2014), en su investigación sobre la forma de ejercer el liderazgo pedagógico llevado a cabo en cuatro colegios, dos de ellos en zona urbana y dos en zona rural. Se consideró para la recogida de datos: cuestionario estructurado con escala de Likert de 4 opciones para directores y 30 ítems y el cuestionario estructurado con escala de Likert de 4 opciones para docentes y 30 ítems. El investigador sostuvo que es relevante para la mejora y desarrollo tanto en el desenvolvimiento docente y en el aprendizaje estudiantil.

1.2.3 Trabajos previos nacionales

Redolfo (2015), también investigó sobre la formas de ejercer un buen liderazgo en una I.E. a nivel pedagógico, contando con 102 docentes como muestra de estudio, empleando como instrumento para la obtención de datos al cuestionario. Concluyendo que efectivamente hay relación significativa cuando se ejerce un buen liderazgo pedagógico con la mejora y motivación de los docentes para la enseñanza y aprendizaje en bien de los alumnos.

Según Rodríguez (2018), en su investigación respecto a la forma cómo la influencia que ejerce el director en el liderazgo pedagógico. Tuvo una muestra constituida por 40 docentes, empleando como medio para recabar información el cuestionario así como fichas de observación como instrumento. Concluye que los directores, en opinión de mayoría de los docentes mencionan que aún les falta tener las metas claras y precisar, el uso estratégicamente los recursos, planear, coordinar, evaluar la enseñanza y crecimiento docente y proporcionar un ambiente que de confianza y sostén sin embargo presenta rasgos importantes de liderazgo pedagógico para conducir hacia el éxito los aprendizajes.

Martins y Flores (2016), en su tesis sobre *Inteligencia emocional de los docentes*, sustentada en la Universidad de Huancavelica, Perú. Empleó a 15 docentes como muestra de estudio. Utilizó como instrumento el Test o batería que le permitió medir el nivel de inteligencia emocional de los encuestados. Las investigadoras concluyeron que la inteligencia emocional de los encuestados es adecuada para brindar y atender a niños con discapacidad en las aulas de educación inclusiva

Revelo (2018), en su investigación tipo descriptivo, no experimental de corte transversal sobre *La Inteligencia Emocional*, sustentada en la Universidad San Pedro de Caraz, Perú. Utilizó a 19 docentes y 222 estudiantes como muestra de estudio. Los resultados obtenidos permitieron concluir al investigador que para tener un buen desempeño en el trabajo y sobre todo como docente, es importantísimo que su inteligencia emocional se mantenga equilibrada. Con respecto a los alumnos, un alto porcentaje determinó que existe un buen desempeño en las funciones que realiza el docente por lo que manifiestan estar satisfechos con su I.E.

1.2.4 Trabajos previos locales

Para Mestanza (2017), quien investigó y sustentó su tesis sobre la forma de llevar un buen liderazgo pedagógico por un director de una I.E. realizada en la Universidad Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Se consideró como muestra a 56 maestros de todos niveles. El instrumento de evaluación empleados fueron:

cuestionario y ficha de observación. El investigador concluye que el 46,04% (23) de los maestros sostienen que el directivo gestiona con eficiencia; el 55,10% (27) de maestros manifiestan que el director conoce el manejo administrativo dándole una relevancia adecuada de los recursos en general, mientras que un 44,90% (22) maestros, manifiestan que dentro de su competencia sobre orientación pedagógica de realiza de forma adecuada, a pesar de todo estos resultados los encuestados sostienen que el director aún tiene mucho que mejorar para ser un buen líder.

Según Rojas (2016), en su tesis desarrollada sobre la inteligencia emocional y como éste influye en el liderazgo que permite cambios en el proceder educativo de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson en Villa las Flores. Para esto utilizó a 104 docentes como muestra de estudio. La encuesta fue su instrumento para obtener datos, concluyendo que juega un rol importante la inteligencia emocional que debe mostrar el equipo directivo y docentes para conseguir de manera significativa el liderazgo y la transformación de estos últimos para la buena marcha de la I.E. materia de estudio, de allí que entre sus dos variables investigadas y con una correlación de 0,547 demostró su correlación significativa.

Torres (2018), también investigó sobre la *Asertividad y empatía que muestran los docentes en el manejo de conflictos en las I.E. de EBR 2018*". Tomó como muestra a 106 docentes, utilizando instrumentos tipo psicométricos para obtener información fidedigna; concluyendo que la asertividad y la empatía si influyen en el manejo de conflictos con estilo de compromiso en los maestros, conforme a los datos estadísticos observados en su investigación.

Salvador (2017), cuya tesis sobre *Liderazgo de los directivos*, sustentada en la Universidad César Vallejo de Lima, Perú. Su muestra fue conformada por 110 docentes. Se recopila la información empleando el cuestionario; concluyendo con un $Rho = 0,676$ la existencia de una correlación significativa moderada entre sus variables investigadas.

Así mismo Sánchez (2016), repositorio de la Universidad César Vallejo, Lima-Perú, investigó sobre la inteligencia emocional en el personal de la UGEL 05 de S.J.L. 2015; conformado por 166 profesores como muestra de estudio, empleando un método básico con un diseño no experimental, de corte transversal. El método utilizado fue de tipo básico, diseño no experimental, de corte transversal. Obteniendo un $Rho = 0,986$ lo cual demostró que efectivamente existía una correlación muy alta entre las variables investigadas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría de liderazgo pedagógico

Luego de analizar diversas teorías de liderazgo encontramos dos relacionados al sector educativo propuesta en la investigación de Robinson (2008), a continuación detallaremos su propuesta:

Liderazgo instructivo de MacBeath y Townsend.

Según MacBeath y Townsend (citado por Bernal e Ibarrola, 2015), manifiestan que el liderazgo instructivo surgió a finales de los años 1970 y cobró mayor importancia en los 80, postulaba que los líderes no solo deben centrarse en aspectos gerenciales sino también en los procesos educativos buscando mejores resultados académicos en los estudiantes al ritmo de las políticas educativas.

Para Pounder (como se citó en Bernal y Ibarrola, 2015), en la década de los noventa los directores de la I.E ejercían un liderazgo instruccional de manera colaborativa y conjunta con los docentes para la mejora del servicio educativo, es decir se toma en cuenta la participación del docente considerándolo un líder dentro de su aula.

Posteriormente Bush y Golever (como se citó en Gajardo y Ulloa, 2016), sostienen que las teorías del liderazgo instruccional tiene sus orígenes en Norteamérica y surgen para darle atención a la labor del docente que se encuentra directamente conectada con el aprendizaje de los estudiantes.

Liderazgo transformacional de James McGregor Burns.

Así mismo McGregor Burns (citado por Robinson, Lloyd y Rowe, 2014), al analizar el desenvolvimiento de los líderes en distintas organizaciones observó que la esencia del liderazgo radicaba en el líder que inspira energía, propósito y compromiso en sus colaboradores con el fin de transformar la organización a través de un trabajo colaborativo para lograr los propósitos trazados. Los investigadores sostienen que el liderazgo transformacional posee ligero efecto en el aprendizaje de los estudiantes y no académicos de acuerdo a las investigaciones.

1.3.2 Teoría de la Inteligencia Emocional

Haciendo una revisión teórica encontramos varios autores que definieron la inteligencia emocional entre ellos tenemos a Howard Gardner, 1983, autor del libro “Estructuras de la mente” donde sustenta la teoría de las inteligencias múltiples dando paso al término inteligencia emocional; para el año 1990 Jhon Mayer y Peter Salovey con su artículo “Imagination, Cognition and Personality” acuña el término inteligencia emocional pero el más representativo es el psicólogo y periodista Daniel Goleman, año 1995, con la publicación de su célebre libro titulado “Inteligencia Emocional” dio a conocer a nivel mundial la importancia de dicha inteligencia por ende para efectos de esta investigación se consideró su teoría ya que en base a sus definiciones y estudios se constituye esta tesis (Fragoso, 2015).

Daniel Goleman y la Teoría de la inteligencia emocional

Según Fragoso (2015), esta teoría de Daniel Goleman cobra mayor relevancia al definirla como la clave para resolver con éxito las complicaciones de la vida, entre ellas destaca como característica principal la automotivación y el control de impulsos que ayudan regular nuestras emociones para potenciar las capacidades cognitivas y desarrollar la empatía.

Liderazgo

Según Huerta y Rodríguez (2014), el liderazgo se da cuando una persona influye en la gente que lo rodea de manera positiva para el logro de objetivos ya sean personales, grupales de una organización o de la persona misma.

Así mismo Beraún (2015), sostiene que el liderazgo surge cuando una persona en cargo de dirigir o guiar posee ciertas características personales que le permiten obtener resultados.

Por otro lado, Chiavenato (2014), manifiesta que el liderazgo es fundamental en cualquier organización humana donde se persigue un objetivo en común y ello se pone de manifiesto en una empresa o institución.

Liderazgo Pedagógico directivo

Si hablamos de un líder pedagógico nos referimos a la persona encargada de dirigir, movilizar e inspirar al colegio con dirección de la realización de los objetivos trazados y esa función recae sobre el director.

Según el MINEDU (2016), el liderazgo pedagógico permite al director tener la capacidad para guiar y mejorar la gestión de una I.E. de manera permanente, es visionario y maneja adecuadamente el contexto interno y externo reconociendo las fortalezas, amenazas y debilidades para replantear y mejorar con su equipo directivo la buena marcha de toda la comunidad educativa. Esta guía se enfatiza el quehacer del director como líder pedagógico que partiendo del diagnóstico de su entorno ponga en ejecución un plan que permita resolver los problemas que aquejan la I.E de manera efectiva.

También el liderazgo pedagógico según Gajardo y Ulloa (2016), es como un conglomerado de prácticas y tareas efectuadas por los directores con el fin de lograr buenos resultados en la enseñanza y en el desarrollo docente permitiendo una brillante formación estudiantil y todo ello de una manera compartida y unida.

Características esenciales de los líderes

Según Blas (2017), un líder necesita tener las siguientes características para ejercer un buen papel dentro de su organización entre ellas tenemos: un líder debe tener visión para proyectar el futuro y transformarlos los sueños en realidad, deber ser optimista para motivarse y motivar a los demás, debe ser seguro y transmitirlo, debe ser arriesgado e innovador, debe recibir y brindar capacitación, debe tener decisión para poder ser acertado, debe de ser comprometido para lograr las metas, debe ser comunicativo para informar y estar bien informado de lo que sucede a su alrededor, debe ser realista para tener bien definido los objetivos a lograr y por ultimo debe ser integro en lo que hace y practicar la honradez en todo momento.

Liderazgo Pedagógico impartido en las Instituciones Educativas del Perú

Todos los directivos tanto de colegios rurales y urbanos están orientadas por el marco del buen desempeño directivo, instrumento implementado por el MINEDU a partir del año 2014 para lograr la mejora en el sistema educativo. En este documento representa teóricamente a un líder pedagógico teniendo en cuenta la relevancia de la gestión educativa direccionado a la calidad educativa. Presenta un conjunto de planteamientos y recomendaciones para los directivos (MINEDU, 2016).

Esta guía del MINEDU muestra detalladamente como debe ser el desempeño de un buen líder pedagógico considerando a los directores como actores y protagonistas de cambios que permitan que la organización crezca en el aspecto pedagógico y administrativo de manera que el usuario se sienta satisfecho con la calidad educativa brindada.

Dimensiones del liderazgo pedagógico de los directores.

Considerando su propuesta de Robinson (2008), el liderazgo pedagógico del director puede ser medido por cinco dimensiones:

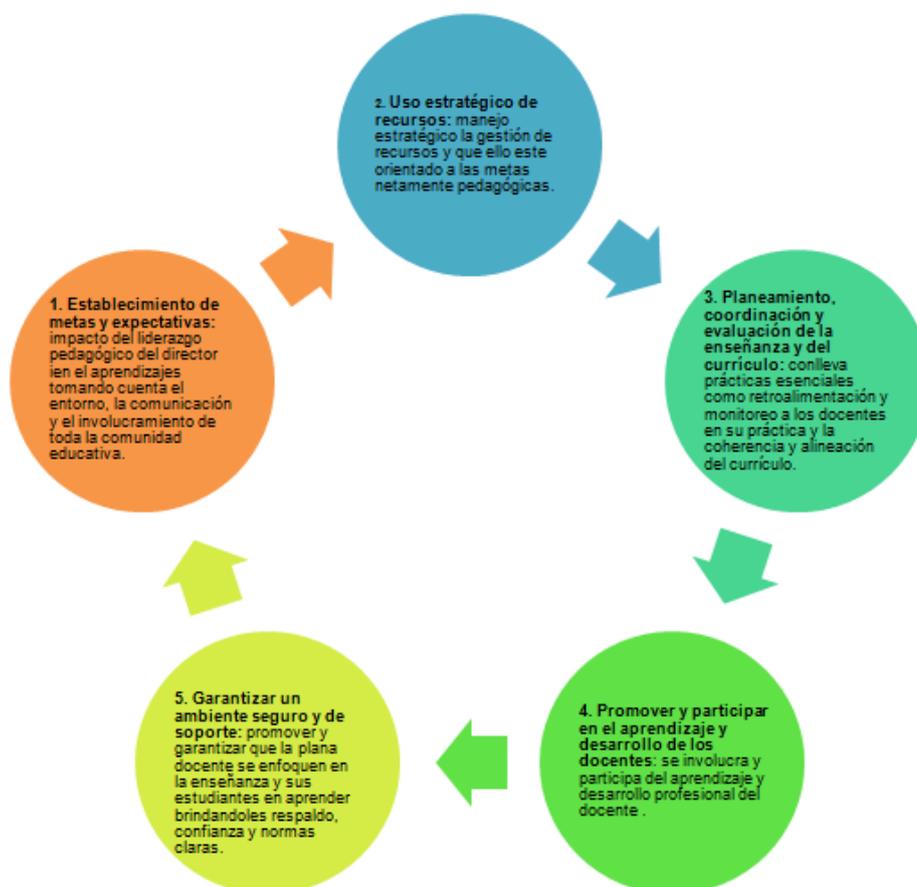


Figura 1. Dimensiones del liderazgo pedagógico.

Elaboración propia.

Inteligencia Emocional

En la actualidad sabemos que para lograr el éxito en distintos terreno de la vida necesitamos desarrollar la inteligencia emocional por qué tener un alto coeficiente intelectual sin inteligencia emocional ya no te asegura el éxito y mucho más si nuestra labor es la ser docente, en las siguientes líneas conceptualizamos la inteligencia emocional partiendo desde la mirada de diversos autores.

Para Goleman (citado por Belzunce, Danvila y Martínez, 2011), la inteligencia emocional es la facultad que tiene una persona para reconocer y distinguir sus propios sentimientos como los del resto de personas, lo que le permite sentirse más motivado ante la vida y emplear adecuadamente sus emociones para relacionarse de la mejor manera con los demás.

Por otro lado, Vilas (2017), menciona que es una habilidad encargada de establecer, entender y controlar nuestras propias emociones y de los demás. Bajo esta propuesta nos hace consciente de las emociones propias y ajenas.

Es el conjunto de aptitudes que influyen en la conducta del individuo y en las interacciones que este realiza con sus pares ya sea en la forma de razonar, sentir y proceder (Cuevas, 2015).

Así mismo Whetten y Cameron (2016), investigadores que reafirman lo mencionado en líneas anteriores sobre inteligencia emocional sosteniendo que el individuo es capaz de identificar, reconocer, regular o controlar sus propias actividades emocionales y de los demás, sin embargo estas habilidades se pueden ir modificando y mejorando.

Inteligencia emocional y sus componentes

Están constituidos por: (a) la conciencia de uno mismo que hace referencia a la capacidad de conocer los propios sentimientos, (b) el equilibrio anímico que es la destreza de manejar el mal estado de ánimo, (c) la motivación que es la capacidad para autoanimarse de manera optimista y positiva al logro de algo, (d) control de impulsos habilidad para retardar emociones negativas y (e) la sociabilidad es la habilidad para interactuar con los demás de manera positiva (Huerta y Rodríguez, 2014).

Competencia Emocional

Para algunos autores la inteligencia emocional es igual a la competencia emocional, sin embargo la primera está ligada a la capacidad para conocer las emociones propias y de los demás para poder alcanzar objetivos y la segunda está relacionada al desempeño óptimo en el ámbito laboral basada en la inteligencia emocional del individuo. Esta afirmación lo sustenta Goleman (citado por Frago, 2015, p.116), donde manifiesta que la competencia emocional se adquiere desde la inteligencia emocional y al manejarlos ambos de forma adecuada te permite obtener un grandes satisfacciones laboralmente lo que influirá en la mejora del aprendizaje de los alumnos.

Dimensiones de la inteligencia emocional

Tomando en cuenta la propuesta de American Management Association (AMA) y Goleman (citado por Fragoso, 2015) la inteligencia emocional se puede medir a partir de cuatro dimensiones:

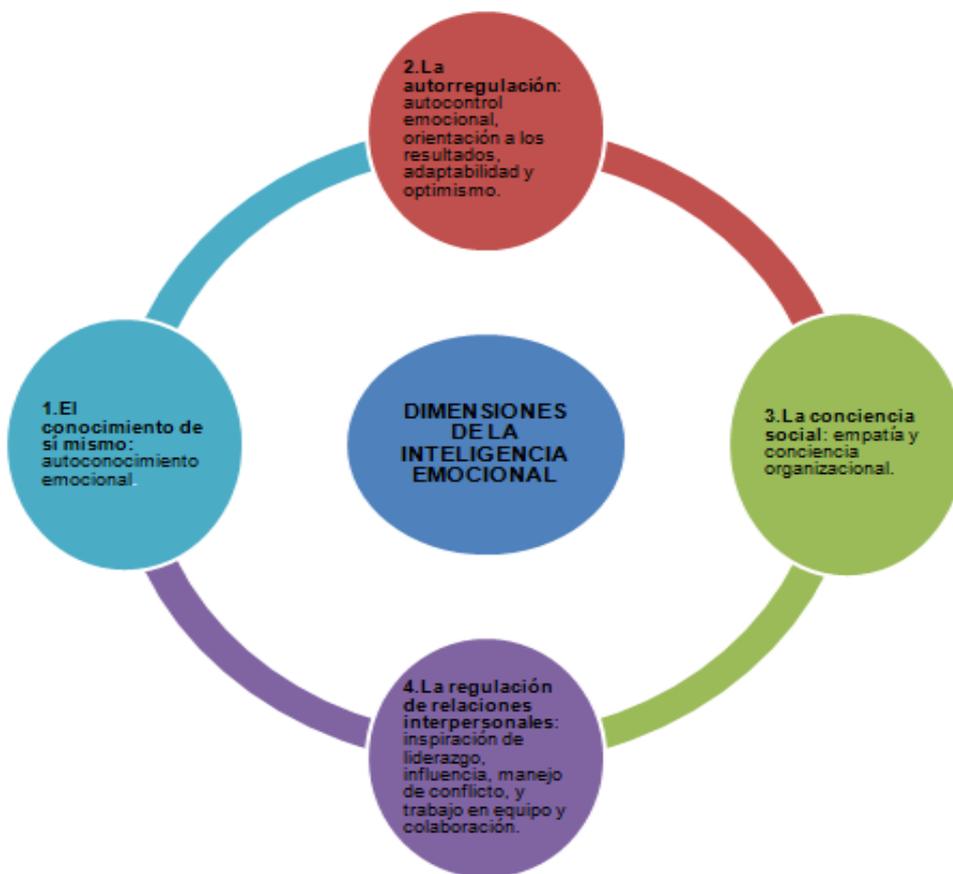


Figura 2. Inteligencia emocional y sus 4 dimensiones.

Elaboración propia.

Inteligencia emocional y su influencia en el liderazgo

Para estos autores la inteligencia emocional desempeña un papel muy esencial en las grandes organizaciones donde el líder debe saber que todo su accionar tendrá una reacción en sus colaboradores porque cuando más valorado se siente un individuo mayor es su desarrollando (Huerta y Rodríguez, 2014).

Las aptitudes emocionales del líder

Cada vez es más notorio que la inteligencia emocional influye al momento de ejercer un buen liderazgo ya que incluye las capacidades necesarias para que un líder puede ser competente y también los colaboradores (Cuevas, 2015).

1.4 Formulación del Problema

Para formular y plantear el problema se ha considerado los fundamentos científicos descritos sobre las dos variables materia de investigación por lo que se propone como problema general y específicos a:

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

-¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y el conocimiento de sí mismo docente?

-¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y la autorregulación docente?

-¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y la conciencia social docente?

-¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y la regulación de relaciones interpersonales docente?

1.5 Justificación del estudio

La actual investigación es necesaria porque facultará profundizar los conocimientos de cómo la inteligencia emocional del ser humano juega un papel importante y decisivo para llevar a cabo una buena gestión académica administrativa de una I.E., por esta razón el director debe asumir ese liderazgo, es

allí donde esta investigación permitirá relacionar los nexos entre ambas variables debido que la mayoría de investigaciones relacionadas a la inteligencia emocional, si hablamos en el campo educativo se orienta más a los estudiantes dejando de lado a los docentes quienes así como los estudiantes juegan un rol importante dentro de las instituciones educativas. Así mismo es importante ya que este estudio beneficiará tanto a los directivos y docentes involucrados en la investigación por que los resultados podrán ser utilizados para mejorar su desenvolvimiento en las instituciones educativas y obtener los objetivos esperados.

Así mismo es fundamental ya que aportará nuevos conceptos sobre las variables liderazgo pedagógico del director respecto a la inteligencia emocional docente. Con los resultados de la investigación se beneficiará el magisterio peruano ya que se puede tomar como precedente la relación entre ambas variables investigadas a fin que el MINEDU como ente responsable de las políticas educativas considere la inteligencia emocional del docente como factor esencial para mejorar la calidad de educación y debe estar plasmado dentro de la guía de la buena gestión del director; cambios sustanciales que permitirán reducir las distancias o brechas a nivel educacional con los otros países de América.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

El liderazgo pedagógico del director se relaciona directa y significativamente con la inteligencia emocional docente en la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

-El liderazgo pedagógico del director se relaciona directa y significativamente con el conocimiento de sí mismo docente.

-El liderazgo pedagógico del director se relaciona directa y significativamente con la autorregulación docente.

-El liderazgo pedagógico del director se relaciona directa y significativamente con la conciencia social docente.

-El liderazgo pedagógico del director se relaciona directa y significativamente con la regulación de relaciones interpersonales docente.

1.7 Objetivo

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

-Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el conocimiento de sí mismo docente.

-Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y la autorregulación docente.

-Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y la conciencia social docente.

-Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y la regulación de relaciones interpersonales docente.

II. Método

2.1 Diseño de la investigación:

Nos referimos al conjunto de mecanismos empleados al instante de captar información e indagar las variables usufructuadas en la investigación y así dar respuesta al problema mencionado al comienzo de la investigación, (Hernández ,2014).

El trabajo investigador se desarrolló considerando un enfoque cuantitativo, diseño tipo no experimental, ya que al respecto Hernández: es distinguir los sucesos tal y como se desenvuelven en un tiempo dado considerando su entorno, para en seguida estudiarla, sin maniobrar las variables, de este modo, atribuimos para la investigación el diseño transeccional o transversal. Con este diseño, originariamente se busca compilar la información, en un determinado tiempo y lugar, con el fin de detallar e ilustrar su relación, y su interacción en un breve instante. Hernández (2014). En relación a lo mencionado se inspeccionará y observará la relación entre las dos variables mencionadas y a través de los datos obtenidos, tabulados y procesados permitió detallar y estipular la correlación entre las dos variables.

Lo descrito se detalla a continuación:

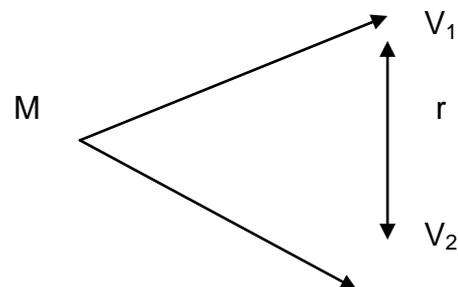


Figura 3: Esquema del tipo de diseño.

Fuente: (Sánchez y Reyes, 2002).

Dónde:

- M : Muestra de Estudio
- V_1 : Variable 1
- V_2 : Variable 2
- r : Correlación entre las variables

2.2 Variables, Operacionalización

Se consideraron dos variables:

- (1) Liderazgo pedagógico del director.
- (2) Inteligencia emocional

Definición conceptual de las variables.

Liderazgo pedagógico del director (V1).

El liderazgo que asume el directivo centrado en el currículum, enfocado en el progreso de la formación estudiantil, así mismo que promueve el desarrollo profesional del docente se denomina liderazgo pedagógico lo cual está más enfocado en lo educativo que en lo administrativo pero sin dejar de lado ello.

Inteligencia Emocional (V2).

Es la capacidad de uno o más personas de poder comprender, entender y saber sobre llevar sus emociones tanto propias como de las demás personas que lo rodean lo cual favorece el cumplimiento de objetivos individuales o grupales.

Definición operacional de las variables.

Cada variable se presenta en una tabla, donde: V1 contiene 5 dimensiones: (a) Establecimiento de metas, con tres (03) indicadores y siete (07) ítems, (b) Uso estratégico de recursos, con un (01) indicador y cuatro (04) ítems, (c) Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum, con dos (02) indicadores, siete (07) ítems, (d) Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes, con un (01) indicador y cinco (05) ítems; y (e) Garantizar un ambiente seguro y de soporte, con dos (02) indicadores y seis (06) ítems; total ítems: 29. Ahora para la V₂, se muestra cuatro dimensiones: (a) El conocimiento de sí mismo, con un indicador y cinco ítems; (b) La autorregulación, con cuatro indicadores y dieciocho ítems, (c) La conciencia social, con dos indicadores y seis ítems y (d) La regulación de relaciones interpersonales con tres indicadores y ocho ítems; total 42 ítems.

Tabla 1*Operacionalización de V1: Liderazgo pedagógico del director.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rango
Establecimiento de metas y expectativas	Entorno	1-3	(1)	Alto
	Comunicación	4-5	Nunca (2)	(145-107) Medio
	Involucramiento	6-7	Rara vez (3)	(106-68) Bajo
	Gestión de recursos	8-11	A veces (4)	(67-29)
Uso estratégico de los recursos	Retroalimentar y monitorear a los docentes en su práctica	12-16	Casi siempre (5)	
Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Coherencia y alineación del currículo	17-18	Siempre	
	Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docente	19-23		
Garantizar un ambiente seguro y de soporte	Fomenta la enseñanza y aprendizaje	24-26		
	Confianza y normas	27-29		

Fuente: Robinson (2008).

Elaboración: Propia.

Tabla 2*Operacionalización de V2: Inteligencia emocional docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rango
El conocimiento de sí mismo	Autoconocimiento	1-5	(1) Nunca	Alto (201-154)
La autorregulación	Autocontrol emocional	6-10	(2) Rara vez	Medio (153-98)
	Orientación a los resultados	11-17	(3) A veces	Bajo (97-42)
	Adaptabilidad	18-20	(4) Casi siempre	
La conciencia social	Optimismo	21-23	(5) Siempre	
	Empatía	24-27		
	Conciencia organizacional	28-29		
La regulación de relaciones interpersonales	Inspiración de liderazgo	30-32		
	Influencia	33-34		
	Manejo de conflicto	35-38		
	Trabajo en equipo y colaboración	39-42		

Fuente: American Management Association (AMA) y Goleman (citado por Fragoso, 2015).

Elaboración: Propia.

2.3 Población y muestra

Población.

Es la acumulación de individuos con características definidas que habitan un espacio y tiempo determinado.

La institución educativa que formó parte del presente estudio de investigación tienen 44 años desde su creación, sus construcciones en total son de material concreto y se hallan ubicado en una zona con alta actividad comercial, presentan numerosas bodegas y mercados, rodeado de instituciones como postas

médicas, religiosas. Las rutas de ingreso a la I.E. son pavimentadas. Los progenitores generalmente se ocupan en negocios. El nivel cultural de los progenitores estuvo determinado esencialmente de nivel secundario y algunos con instrucción superior.

Población muestral, 57 profesores entre nombrados y contratados nivel primaria y secundaria, sin procesos ni licencias pertenecientes de la I.E. N° 0089 Manuel Gonzáles Prada, Ugel N° 05, zona de Campoy, distrito de S..J.L.

Criterios de Inclusión.

Maestros que laboraron en algún nivel educativo, año 2018 jurisdicción de S.J.L.

Población muestral

Grupo de sujetos semejantes, establecida para el estudio.

Como la población muestra de estudio no fue grande, (57 profesores), esta se transforma como una muestra de indagación y conveniencia, tal como lo afirmó Hernández, Fernández y Baptista (2014).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica denominada escala adecuada y pertinente para medir actitudes, y según la Universidad de las Américas de Chile (s.f), declara que representa el grado de la magnitud o frecuencia de un comportamiento o rasgo.

La escala consta por lo menos de 3 niveles, inclusive llegar a 5 como máximo. Se seleccionó esta técnica por ser sencilla, básica y económica, (Hernández et al., 2010), pero efectivo para obtener datos de los encuestados que permitan demostrar la existencia de una correlación entre variables planteadas en esta tesis.

Instrumentos de recolección de datos

Se empleó como instrumento al cuestionario adaptado a la escala de Likert para medir las dos variables, a través de un número de ítems planteados en forma de aseveraciones o juicio donde se pide la colaboración de los participantes a quienes se les entrega el instrumento para que hagan uso de ello y seleccionen la

alternativa más conveniente. Se asigna categorías, así mismo un valor numérico (Hernández, Fernández y Baptista, 2016).

Ficha técnica del instrumento para medir el Liderazgo Pedagógico del director.

- **Nombre:** Escala para medir el Liderazgo Pedagógico
- **Autora:** Sara Martina Medina Ponce
- **Forma de aplicación:** Individual.
- **Grupo de aplicabilidad:** adultos
- **Duración:** 20 minutos.
- **Descripción:** La escala estará constituida por 29 ítems estructurados bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Nunca (1), rara vez (2), a veces (3), casi siempre (4) siempre (5). Estuvo dividida en cinco dimensiones: establecimiento de metas y expectativas con siete ítems, uso de recursos estratégicos con cuatro ítems, planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y aprendizaje y del currículo con siete ítems, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes con cinco ítems y garantizar un ambiente seguro y de soporte con 6 ítems.
- **Baremo:**
Alto: (145-107)
Medio:(106-68)
Bajo:(67-29)

Ficha técnica del instrumento para medir la Inteligencia Emocional del Docente.

- **Nombre:** Escala para medir la Inteligencia Emocional Docente.
- **Autora:** Sara Martina Medina Ponce

- **Forma de aplicación:** Individual.
- **Grupo de aplicabilidad:** adultos
- **Duración:** 25 minutos.
- **Descripción:** La escala estará constituida por 42 ítems estructurados bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Nunca (1), rara vez (2), a veces (3), casi siempre (4) siempre (5). Estuvo dividida en cuatro dimensiones: el conocimiento de sí mismo con cinco ítems, la autorregulación con dieciocho ítems, la conciencia social con siete ítems y la regulación de relaciones interpersonales con trece ítems.
- **Baremo:**
Alto: (210-154)
Medio: (153-98)
Bajo:(97-42)

Validación del instrumento

Ambos cuestionarios fueron sometidos a un riguroso estudio para saber si las preguntas planteadas estaban de acuerdo a lo que el investigador requería por variable y se realizó la validación mediante la técnica de juicio de expertos, peritos y con experiencia en el área de investigación. Según Hernández et al. (2014) se valida los siguientes rubros, tal y conforme se observa en la figura siguiente:

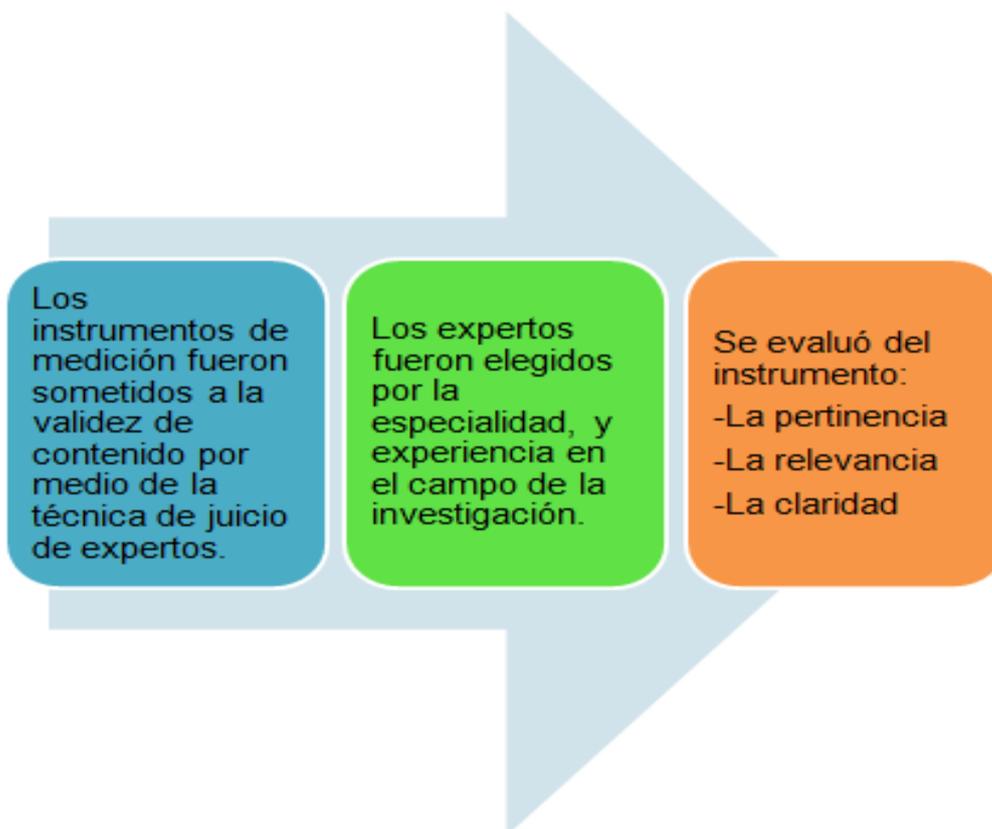


Figura 4. Validación del instrumento.

Elaboración propia.

Tabla 3:

Validez del Instrumento de la Variable 1

Jueces expertos		Criterios
Grado	Nombre	
Dra.	Noemí Mendoza	Aplicable
Mg.	Laura Valiente Agreda	Aplicable
Mg.	José Vargas Ancco	Aplicable

Fuente: Certificados de validez.

Elaboración: Propia.

Tabla 4:

Validez del Instrumento de la Variable 2

Jueces expertos		Criterios
Grado	Nombre	
Dra.	Noemí Mendoza	Aplicable
Mg.	Laura Valiente Agreda	Aplicable
Mg.	José Vargas Ancco	Aplicable

Fuente: Certificados de validez.

Elaboración: Propia.

Confiabilidad del instrumento

El grado de confiabilidad de un instrumento se consigue realizando una prueba piloto (cuestionario), cuyo resultado se obtiene aplicando la fórmula de la estadística Alfa de Cronbach por tener escala ordinal. La fiabilidad del instrumento según, (Hernández et al., 2014), se da cuando al aplicarlas las veces que el investigador desee, siempre se obtendrán los mismos resultados o similares, siendo “1” la confiabilidad perfecta y su grado de consistencia oscila entre 0 y 1. La prueba piloto se aplicó a 10 docentes de la I.E. materia de investigación, tabulando en tablas Excel y procesando toda la a través del software SPSS versión 25 en español.

Tabla 5

Escala de los niveles de confiabilidad

Escala	Valor
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.90 a 1

Fuente: Elaborado para el estudio.

Tabla 6

Resultado de la fiabilidad de liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente

Variabes	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Liderazgo pedagógico del director	0.873	29
Inteligencia emocional docente	0.899	42

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

Los expertos en estadística sostienen que el instrumento de medición es fiable si supera los 0,8; y observando la tabla 6, las dos variables de investigación han superado este parámetro haciendo que el instrumento a utilizar tiene un grado de fiabilidad alta.

Método de análisis de datos

Se considera lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), y se resume en el siguiente gráfico.

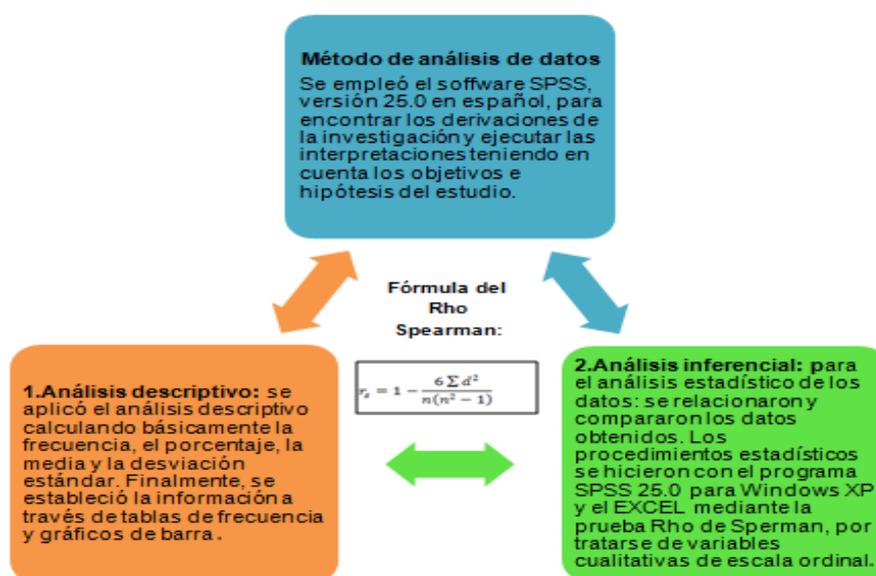


Figura 5. Método de análisis de datos.

Elaboración propia.

2.6 Aspectos éticos

Se consideró cinco criterios que se muestran a continuación:



Figura 6. Aspectos éticos.

Elaboración propia.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

3.1.1 Liderazgo pedagógico del director

Tabla 7

Variable del Liderazgo pedagógico del director percibido por los docentes en la I.E. N° 0089 Campoy, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	36	63,2	63,2	63,2
Bajo	5	8,8	8,8	71,9
Medio	16	28,1	28,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

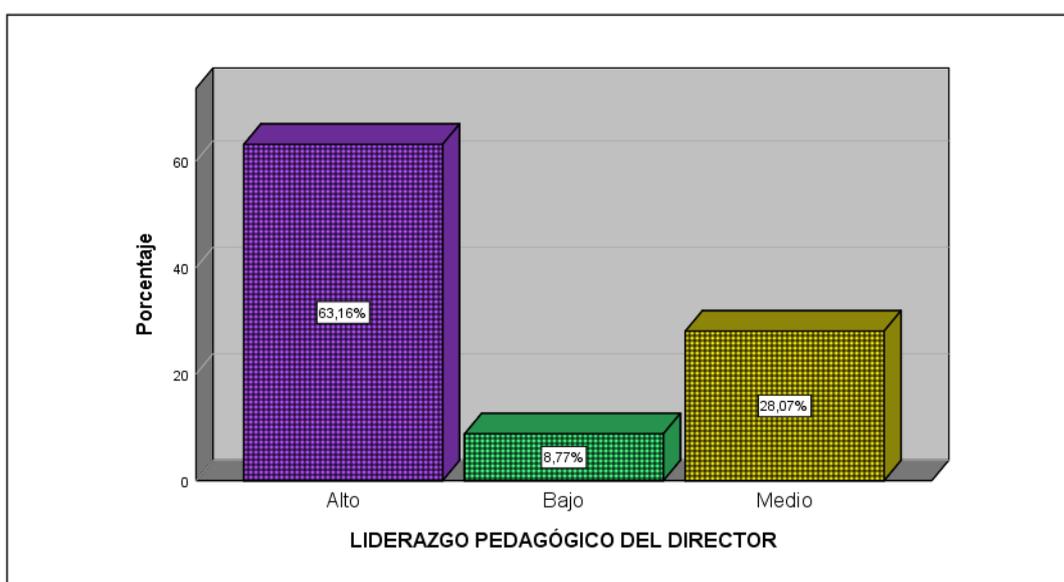


Figura 7. Liderazgo pedagógico del director percibido por los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

Vemos en la tabla 7, figura 7 que el 63,2% de los encuestados de la I.E. N° 0089 materia de investigación, percibieron que el director tiene un alto nivel de liderazgo pedagógico; el 28,10% lo percibe en un nivel medio y solo el 8,80% lo ubica en el nivel bajo; por lo que se afirma que existe un alto nivel de aceptación y reconocimiento del director como líder pedagógico.

Tabla 8

Niveles porcentuales de la dimensión sobre el establecimiento de metas y expectativas del director percibido por los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	34	59,6	59,6	59,6
	Bajo	4	7,0	7,0	66,7
	Medio	19	33,3	33,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

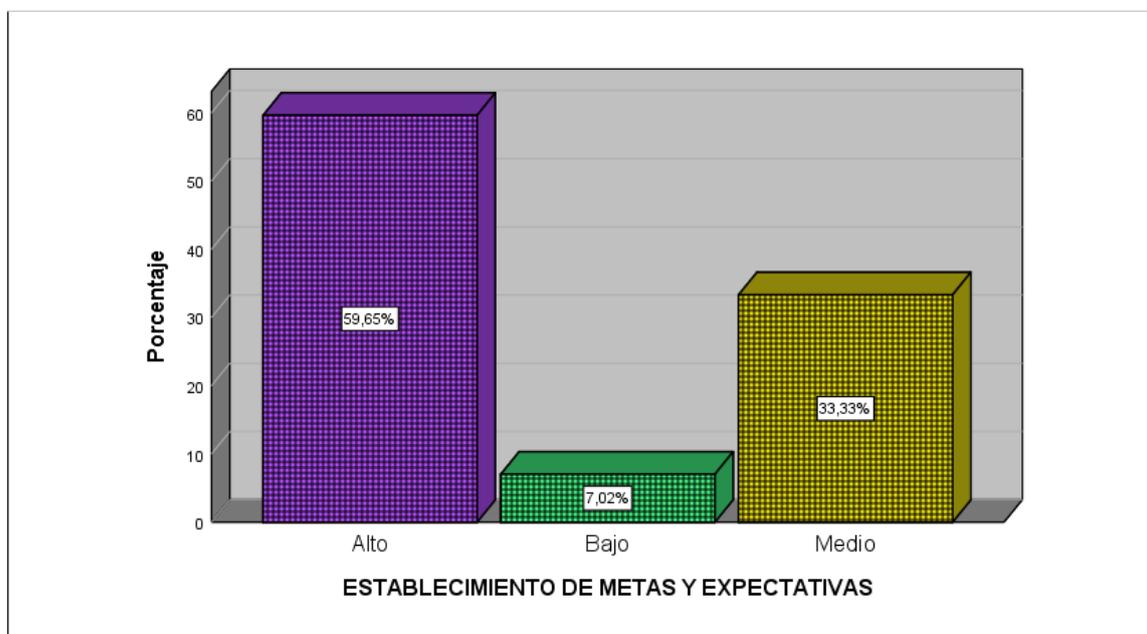


Figura 8. Niveles porcentuales de la dimensión de establecimiento de metas y expectativas del director percibido por los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

Observando la tabla 8, figura 8, los encuestados manifestaron que el 59,65% de los docentes en la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018 están en un nivel alto respecto a esta dimensión; el 33,33% lo ubicaron en un nivel medio, mientras que un 7,0% lo ubican en un nivel bajo; por tanto los docentes también perciben en un nivel alto la gestión del director en esta dimensión.

Tabla 9

Niveles porcentuales de la dimensión de uso estratégico de recursos del director percibido por los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	35	61,4	61,4	61,4
	Bajo	5	8,8	8,8	70,2
	Medio	17	29,8	29,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

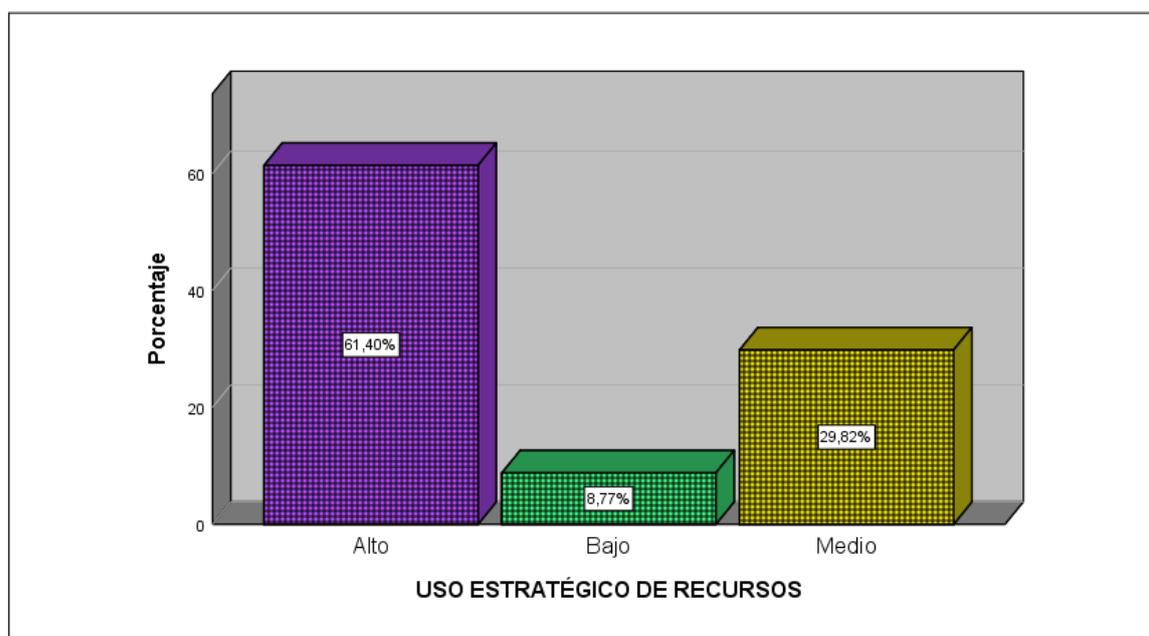


Figura 9. Nivel porcentual de la dimensión de uso estratégico de recursos del director percibido por los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

Si percibimos la tabla 9, figura 9 respecto a la variable 1 con la dimensión señalada, el 61,40% de los encuestados lo ubican un nivel alto; el 29,82% lo catalogan en un nivel medio y tan solo un 8,80% lo ubica en un nivel bajo: por tanto los encuestados de la I.E. investigada ven que el director tiene buena aceptación en el manejo de esta dimensión.

Tabla 10

Niveles de la dimensión sobre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo del director percibido por los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	28	49,1	49,1	49,1
Válido Bajo	4	7,0	7,0	56,1
Medio	25	43,9	43,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

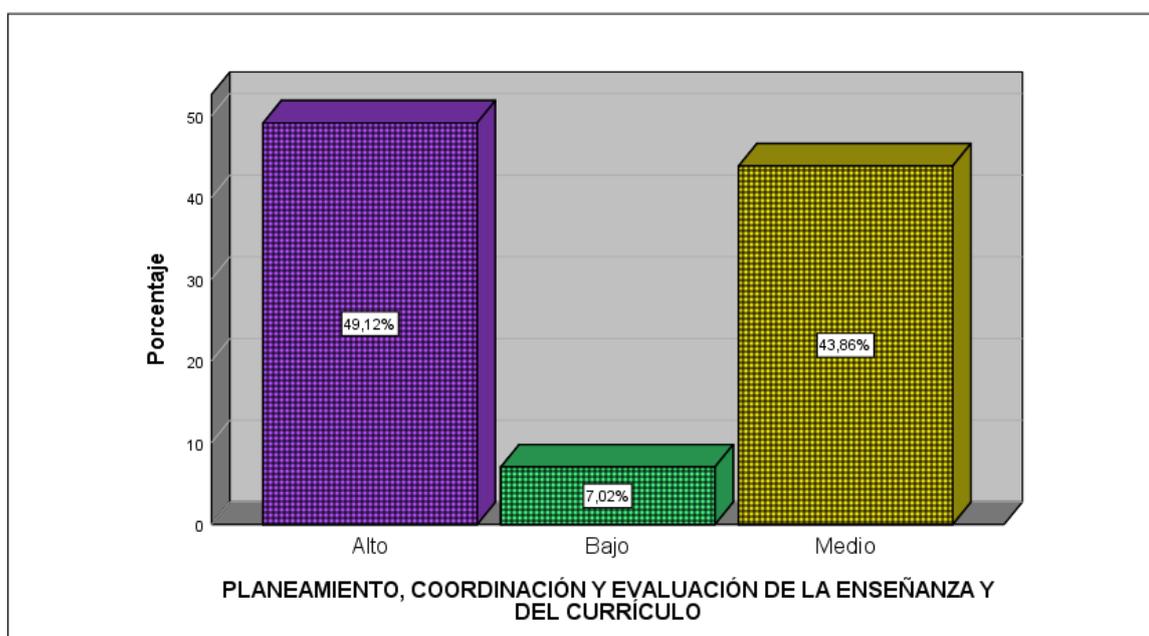


Figura 10. Niveles de la dimensión sobre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo del director percibido por los docentes de la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018.

Los datos estadísticos que se observa en la tabla 10, figura 9, los encuestados de la I.E. materia de investigación ubican en un nivel alto con un 49,10% el desempeño del director en esta dimensión; un 43,90% lo perciben en un nivel medio y un 7,0% en un nivel bajo. Entonces la variable con la dimensión respecto al director tiene buena aceptación de los encuestados.

Tabla 11

Niveles de la dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes por el director percibido por los docentes en la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	30	52,6	52,6
	Bajo	4	7,0	59,6
	Medio	23	40,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

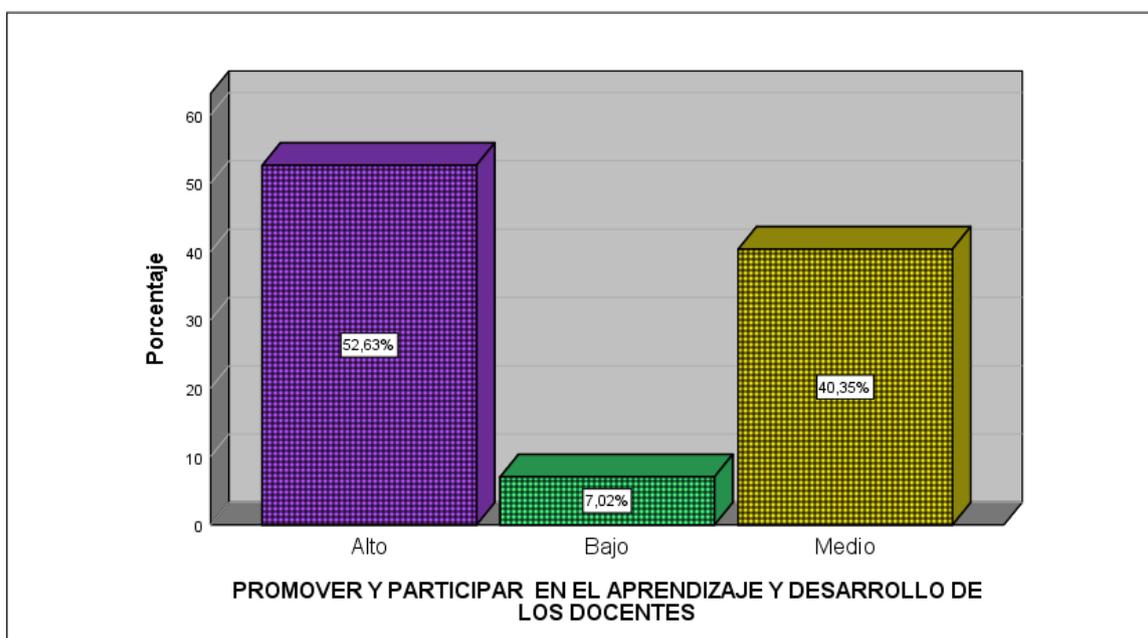


Figura 11. Niveles de la dimensión de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes por el director percibido por los docentes en la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018.

Analizando los resultados de la tabla 11, figura 11, un 52,6% de los encuestados de la I.E. mencionada perciben al director en un nivel alto respecto al manejo de esta dimensión; un 40,40% lo ubican en un nivel medio y un 7,0% en un nivel bajo; aquí también la labor del director en esta dimensión es aceptable.

Tabla 12

Niveles de la dimensión garantizar un ambiente seguro y de soporte por el director percibido por los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	41	71,9	71,9	71,9
	Bajo	2	3,5	3,5	75,4
	Medio	14	24,6	24,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

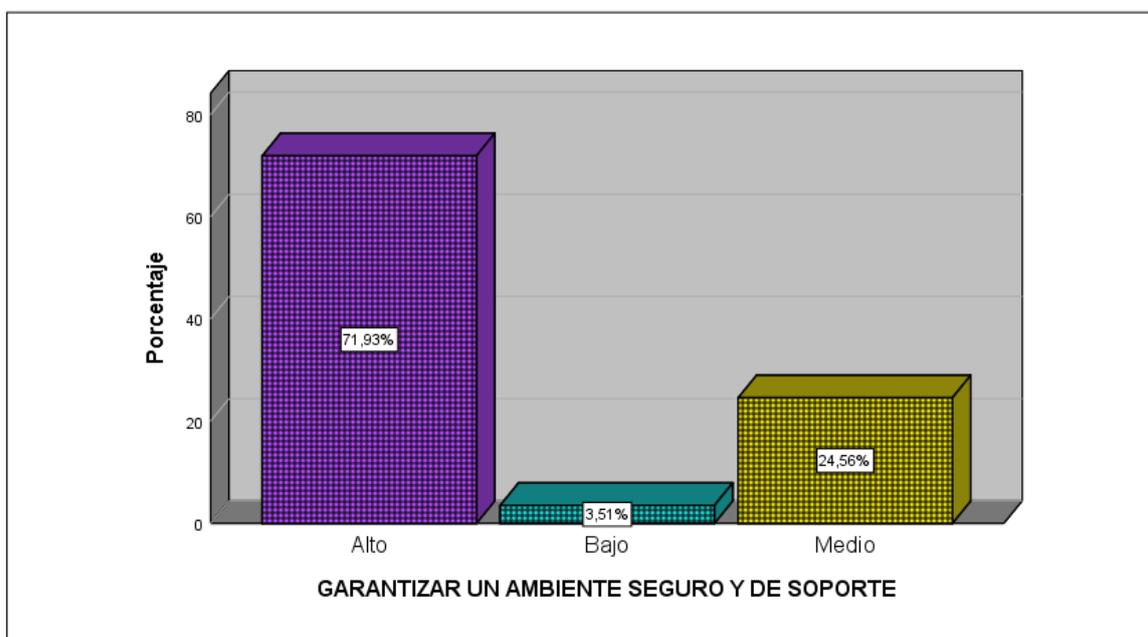


Figura 12. Niveles de la dimensión de garantizar un ambiente seguro y de soporte por el director percibido por los docentes en la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

En la tabla 12, figura 12, se observan los resultados obtenidos por los encuestados de la I.E. materia de estudio, donde un 71,9% perciben la participación del director en un nivel alto; un 24,6% lo ubican en un nivel medio, mientras que un 3,5% lo perciben en un nivel bajo; por lo que también podemos afirmar que la participación del director en esta dimensión es bien recibida por los encuestados.

Tabla 13

Niveles de la variable inteligencia emocional docente de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	54	94,7	94,7
	Medio	3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

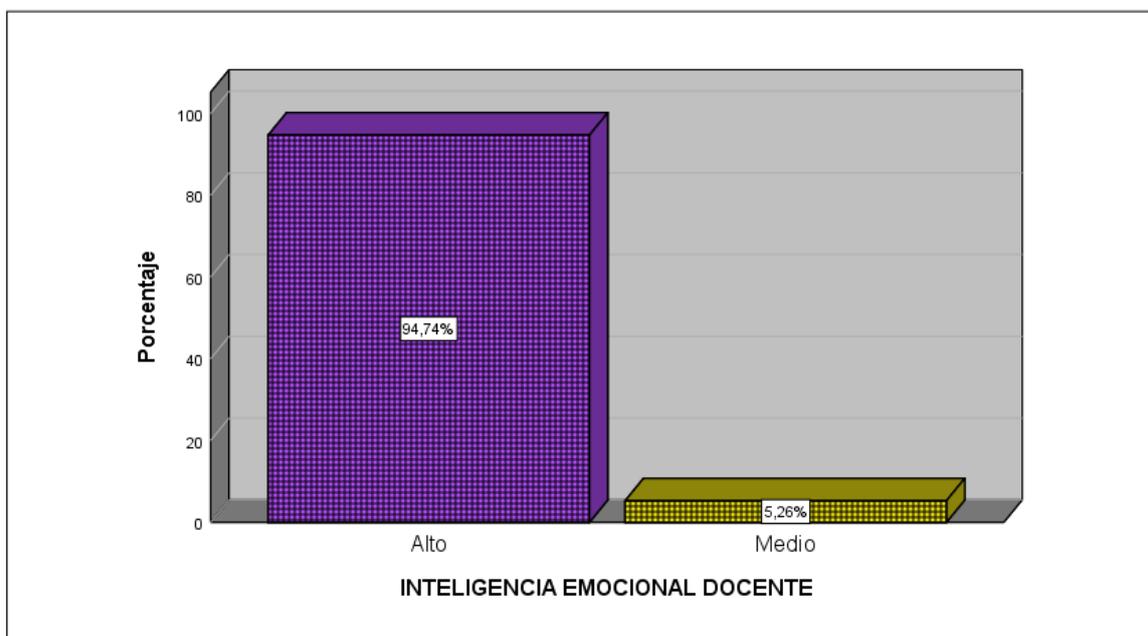


Figura 13. Niveles de la variable inteligencia emocional docente de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

Analizando la tabla 13, figura 13 se observó que el 94,7% de los encuestados de la I.E. en investigación perciben que la variable mencionada se encuentra en un nivel alto; un 5,3% lo percibieron en un nivel medio; por lo que esta variable correspondiente a inteligencia emocional del docente se encuentra en un buen nivel de aceptación.

Tabla 14

Niveles de la dimensión sobre el conocimiento de sí mismo de los docentes en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	52	91,2	91,2	91,2
	Medio	5	8,8	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

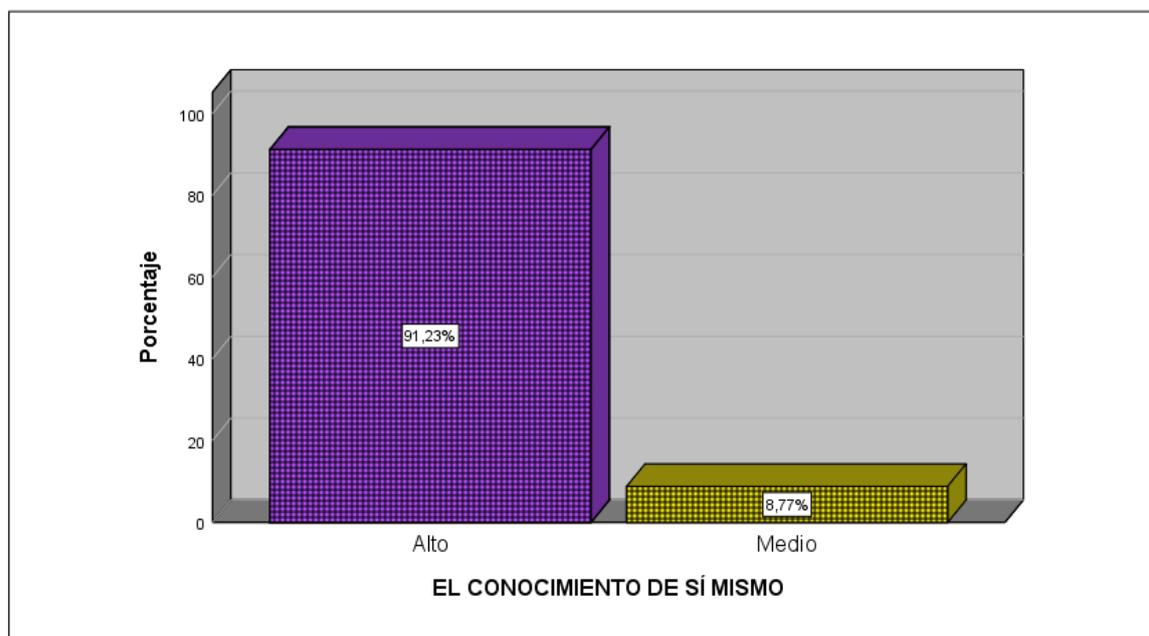


Figura 14. Niveles de la dimensión sobre el conocimiento de uno mismo de los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

Percibimos en la tabla 14, figura 13 que un 91,2% de los docentes encuestados de la I.E. en mención presentaron un alto nivel en el conocimiento de sí mismo, y tan solo un 8,8% lo ubicaron en un nivel medio; por lo que los docentes de la mencionada institución tienen un elevado criterio respecto a la dimensión descrita.

Tabla 15

Niveles de la dimensión de la autorregulación de los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	55	96,5	96,5	96,5
	Medio	2	3,5	3,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

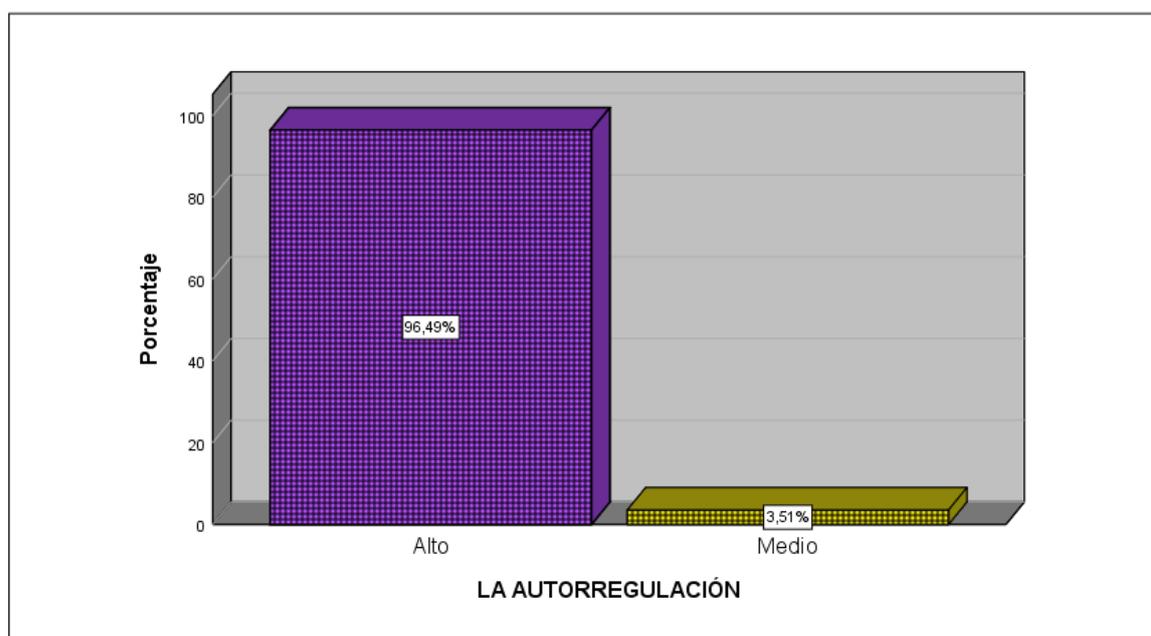


Figura 15. Niveles de la dimensión de la autorregulación de los docentes en la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

Viendo los resultados de la tabla 15, figura 15 respecto a la dimensión de autorregulación de la inteligencia emocional por los docentes de la I.E. en mención, un 96,5 % lo ubican en un nivel alto; y solo un 3,5% en un nivel medio; por lo que es importante reconocer que los docentes si saben manejar y autorregular su inteligencia emocional que coadyuvará en el aprendizaje de los alumnos.

Tabla 16

Niveles de la dimensión conciencia social de los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	56	98,2	98,2	98,2
Válido Medio	1	1,8	1,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

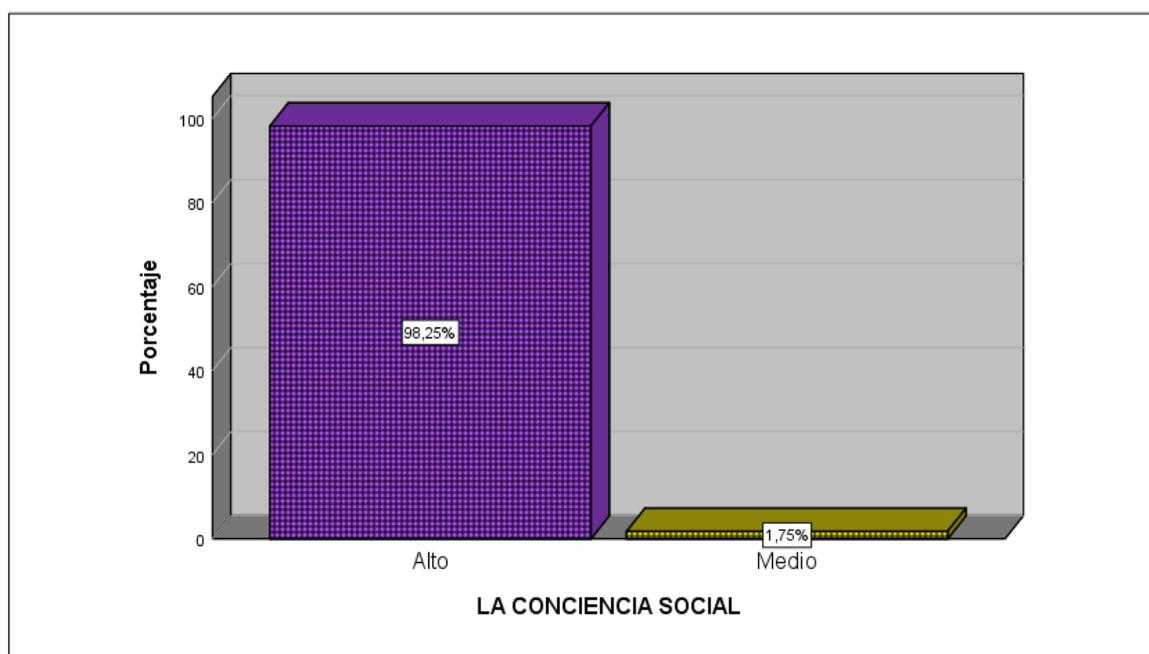


Figura 16. Niveles de la dimensión conciencia social de los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

En la tabla 16, figura 16 se observó que el 98,2 % de los encuestados de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018, presentaban un nivel alto en la conciencia social, y el 1,8 % un nivel medio. También podemos afirmar que los docentes en esta dimensión tienen un alto nivel de aceptación.

Tabla 17

Niveles de la dimensión regulación de relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	44	77,2	77,2	77,2
	Medio	13	22,8	22,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

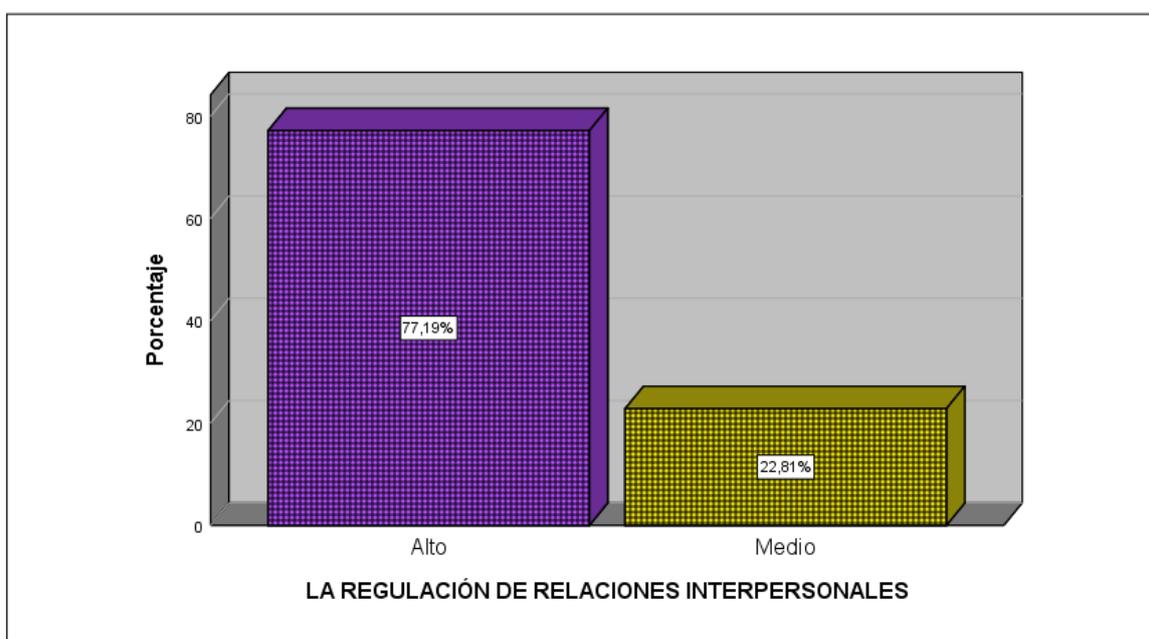


Figura 17. Niveles de la dimensión regulación de relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy, 2018.

Observamos en la tabla 17, figura 17, que el 77,2 % de los encuestados de la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018 presentaban un nivel alto en la regulación de relaciones interpersonales, y el 22,8% un nivel medio; por lo tanto los docentes si manejan y regulan adecuadamente las relaciones interpersonales para bien de la organización educativa.

3.2 Prueba Contrastación de hipótesis

Debido a que no tiene distribución normal, la población muestral no es paramétrica, es de escala ordinal y se rige conforme a los rangos asignados por el Rho de Spearman. La tabla que se muestra a continuación sirve para interpretar el coeficiente de correlación entre variables:

Tabla 18.

Coeficiente de correlación, según el rango de valores

0 a 0.20		Correlación nula
0.21 a 0.40		Correlación baja
0.41 a 0.70	Relación Directa	Correlación moderada
0.71 a 0.90		Correlación alta
0.91 a 1		Correlación muy alta
<hr/>		
0.91 a -1		Correlación muy alta
-0.71 a -0.90		Correlación alta
-0.41 a -0.70	Relación inversa	Correlación moderada
-0.21 a -0.40		Correlación baja
0 a -0.20		Correlación nula

Fuente: Adaptado de Bisquerra (2004, p. 212).

3.3 Contrastación de hipótesis

3.3.1 De la hipótesis general

H₀: El liderazgo pedagógico del director no se relaciona directa y significativamente con la inteligencia emocional docente en la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018.

H_a El liderazgo pedagógico del director se relaciona directa y significativamente con la inteligencia emocional docente en la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018.

Tabla 19

Correlaciones entre liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente.

		Liderazgo Pedagógico Del Director	Inteligencia Emocional Docente
Rho de Spearman	Liderazgo Pedagógico Del Director	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,447**
		N	57
	Inteligencia Emocional Docente	Coeficiente de correlación	0,447**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	57

** Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Spss 25.

Analizando los resultados de la tabla 19, el resultado estadístico entre ambas variables de estudio tienen una correlación positiva, directa y moderada con $Rho = 0,447^{**}$. Esto nos permite afirmar que si el director emplea bien su liderazgo entonces la respuesta inmediata se evidenciará con la mejora significativa del estado de la inteligencia emocional de sus docentes con sus dimensiones respectivas

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: El liderazgo pedagógico del director no se relaciona directa y significativamente con el conocimiento de sí mismo docente en la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018.

H_a: El liderazgo pedagógico del director se relaciona directa y significativamente con el conocimiento de sí mismo docente en la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018.

Tabla 20

Correlaciones entre variable 1 y el conocimiento de sí mismo docente.

			Liderazgo Pedagógico Del Director	El Conocimiento de Sí Mismo
Rho de Spearman	Liderazgo Pedagógico Del Director	Coeficiente de correlación	1,000	0,355**
		Sig. (bilateral)	.	0,007
		N	57	57
	El Conocimiento de Sí Mismo	Coeficiente de correlación	0,355**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,007	.
		N	57	57

** .Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Spss 25.

Analizando la tabla 20, observamos que si ($p < 0.007$), nos permite rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, la variable 1 percibido por los profesores de la IE. N° 0089 de Campoy, se correlaciona directa y significativamente con la dimensión conocimiento de sí mismo docente con $Rho = 0,335^{**}$. Ello indica que si el director pone en práctica el liderazgo pedagógico habrá mayor significancia en el nivel del conocimiento de sí mismo de los docentes, que potenciara el autoconocimiento y por ende el desempeño laboral docente.

Hipótesis específica 2

H₀: El liderazgo pedagógico del director no se relaciona directa y significativamente con la autorregulación docente en la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018.

H_a: El liderazgo pedagógico del director se relaciona directa y significativamente con la autorregulación docente en la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018.

Tabla 21

Correlaciones entre variable 1 y la dimensión de la autorregulación docente.

			Liderazgo pedagógico del director	La autorregulación docente
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico del director	Coeficiente de correlación	1,000	0,336*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	57	57
	La autorregulación docente	Coeficiente de correlación	0,336*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	57	57

** . Correlación significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Spss 25.

En la tabla 21, observamos que teniendo ($p < 0.011$), se rechaza la hipótesis nula, H_0 , admitiendo la hipótesis alterna, H_a , que refiere que el liderazgo pedagógico percibido por los profesores de la IE. N° 0089 de Campoy, 2018 se correlaciona significativamente de una forma directa y baja ($Rho = 0.336^*$). La lectura del cuadro estadístico indica que a medida que el director emplee y ejerza con mayor frecuencia su rol de ser líder mejorará la calidad de autorregulación de sus maestros que potenciará la capacidad del autocontrol, adaptación, optimismo y la orientación de resultados a favor de la educación.

Hipótesis específica 3

H_0 : El liderazgo pedagógico del director no se relaciona directa y significativamente con la conciencia social docente en la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018.

H_a : El liderazgo pedagógico del director se relaciona directa y significativamente con la conciencia social docente en la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018.

Tabla 22*Correlaciones entre variable 1 y la dimensión la conciencia social docente*

			Liderazgo pedagógico del director	La conciencia social docente
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico del director	Coeficiente de correlación	1,000	0,295*
		Sig. (bilateral)	.	0,026
		N	57	57
	La conciencia social docente	Coeficiente de correlación	0,295*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,026	.
		N	57	57

** . Correlación significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Spss 25.

En la tabla 22, Nivel de significancia ($p < 0.026$), permite objetar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, H_a . Este resultado nos permite decir que existe una correlación significativa directa y baja entre la variable 1 y la dimensión señalada, realizado en la I.E. materia de estudio. Entonces podemos afirmar que a medida que el director ejerza su liderazgo este se verá reflejado en la mejora de la conciencia social de sus docentes, se potenciará la empatía y la conciencia organizacional en beneficio de todos sus usuarios.

Hipótesis específica 4

H_0 : El liderazgo pedagógico del director no se relaciona directa y significativamente con la regulación de relaciones interpersonales docente en la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018.

H_a : El liderazgo pedagógico del director se relaciona directa y significativamente con la regulación de relaciones interpersonales docente en la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018.

Tabla 23

Correlaciones entre variable 1 y la dimensión de la regulación de relaciones interpersonales docente.

			Liderazgo Pedagógico Del Director	La Regulación de Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Liderazgo Pedagógico Del Director	Coeficiente de correlación	1,000	0,465**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	57	57
	La Regulación de Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	0,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	57	57

** . Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Spss 25.

La tabla 23, nos permite observar que ($p < 0.000$), por lo que eliminamos la H_0 y aceptando la H_a (Hipótesis alterna); además nos permite afirmar que existe una correlación significativa directa y moderada con un $Rho = 0,465^{**}$ entre la variable 1 con la dimensión señalada en la tabla 23: Eso quiere decir que el director debe trabajar mucho en mejorar su liderazgo en su organización y si esto ocurre los docentes de la I.E. N° 0089, Campoy 2018 mejorarán el nivel de la regulación de las relaciones interpersonales de los docentes causando gran impacto en el trabajo en equipo.

IV. Discusión

En todo trabajo de investigación es importante debatir, entrar en discusión sobre los resultados obtenidos a fin de ir clarificando si las variables investigadas guardan relación entre sí.

Todo director debe contar con habilidades adecuadas que le permitan ejercer su liderazgo pedagógico dentro de su organización educativa; es el único camino que le permitirá consolidar los objetivos y metas trazadas, emplear los recursos en beneficio del colegio, planear, organizar y promover el trabajo en conjunto para el progreso docente y estudiantil donde el entorno sea afectuoso y de confianza lo cual ayudará a potenciar la inteligencia emocional en sus docentes. La inteligencia emocional es primordial en la vida diaria de cada individuo ya que permite el desarrollo personal, profesional y en el ámbito educativo es fundamental porque la inteligencia emocional está ligada a la manera de llevar la vida y realizar actividades teniendo en cuenta un grupo de destrezas emocionales que fortalezcan el desempeño docente para un buen desenvolvimiento en sus labores en miras hacia el éxito educativo peruano.

Hay que tener en cuenta que con el avance de la tecnología y los nuevos cambios socioeconómicos tendremos al frente a estudiantes con nuevos prototipos y costumbres y formas de pensar, asimismo a docentes con nuevas capacidades y mentalidades de innovación y emprendimiento. Por eso es importante que en este camino ser líder es muy importante ya que tendrá al frente a personas que manejan su estado e inteligencia emocional adecuadamente o no, por lo que es un reto involucrar a su personal de la I.E. N° 0089 de Campoy, 2018 las variables investigadas porque según los resultados analizados no se ha dado la relevancia que merece.

En referencia a la hipótesis general se ha apreciado de acuerdo a los datos estadísticos obtenidos, un $Rho=0,447$ y ($p < 0,000$) demuestra que hay correlación directa y moderada entre ambas variables; donde la variable 1 sobre liderazgo del director obtuvo un 63,2% de aceptación, mientras que la variable 2 sobre inteligencia emocional docente tuvo un 94,7%, demostrando que efectivamente la correlación es alta. Se fundamenta gracias a Sánchez, (2016), en su tesis sobre

inteligencia emocional y competencias directivas llevadas a cabo en las II.EE. de la jurisdicción de la Red 2, UGEL 05 S.J.L. con un contundente resultado estadístico de $Rho= 0,986$, es decir la relación de sus variables investigadas tenían una alta relación significativa

Con respecto al sustento científico de la variable 1, cogemos la investigación a nivel internacional realizada por Bravo (2017), en su estudio realizado en un a I.E. Municipal de la Región VI, sobre el liderazgo que debe ejercer el director en relación a las buenas prácticas de gestión educativa, concluyendo que el directivo cuenta con las competencias adecuadas para ubicarlo como líder pedagógico porque presenta las habilidades necesarias para la resolución de dificultades en tiempo breve de manera efectiva. En relación a la inteligencia emocional docente, V2, fundamentamos gracias a la investigación a nivel nacional hecha por Ravello (2018), donde asocia la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los docentes del I.S. IARO de Yungay, Ancash, en la que concluye en base a sus resultados obtenidos que la Inteligencia emocional se asocia directamente con el desempeño laboral docente encontrándose que un buen porcentaje de alumnos consideraron que se encuentran satisfechos con el desempeño de sus docentes.. Del mismo modo se presenta una similitud con la investigación a nivel nacional de Martins y Flores (2016), que investigó sobre la inteligencia emocional de los maestros de la I.E.P. D' UNI que atienden a niños inclusivos en la ciudad de Huancavelica, en la que las investigadoras llegaron a concluir que los maestros poseían un buen nivel en su inteligencia emocional lo cual garantizada y permitía brindar una adecuada atención de los niños con discapacidad en las aulas de educación inclusiva.

En referencia a la hipótesis 1 planteada en esta investigación, los resultados obtenidos en la tabla 20, con un $Rho= 0,335$ demuestra que existe correlación positiva, directa y baja entre la variable 1 y la dimensión planteada. Un (63,2%) para la variable 1 respecto a un (91,2%) para la dimensión conocimiento de sí mismo docente. Asimismo este estudio guardan relación con la dimensión de la segunda variable para lo cual se cita un antecedente a nivel Mundial de Sastres (2017), en su tesis sobre el desgaste profesional y la inteligencia

emocional en la acción profesoral llevado a cabo en la Ciudad Autónoma de Ceuta, concluyendo que los educadores se muestran alta capacidad emocional, lo cual no solo implica en su vida personal sino también en el plano profesional. De acuerdo a los resultados encontrados los docentes presentan un alto grado de desarrollo en la dimensión de la inteligencia emocional autoconocimiento. Para sustentar a la variable 1 sobre liderazgo pedagógico, hacemos uso de la investigación internacional realizada por Ortiz (2014), sobre el liderazgo pedagógico que ejerce el director para mejora de los procesos de gestión educativa realizadas en el colegio de educación básica Juan Ramón Molinas, Municipio del distrito Central en la que el investigador llegó a la conclusión que la investigación es relevante para la mejora y desarrollo tanto en el desenvolvimiento docente y en el aprendizaje estudiantil.

Al respecto Huerta y Rodríguez (2014), define la dimensión conocimiento de sí mismo como la conciencia de uno mismo en ello destaca los beneficios de saber sobre nuestras emociones porque a partir de ella podemos dominarlas y modificarlas, por ende es necesario que los docentes desarrollen el autoconocimiento y poder saber cuáles son los sentimientos que favorecen o afectan su desempeño laboral. Así mismo Según Goleman (como se citó en Fragoso, 2015), la capacidad adquirida que beneficia el desempeño sobresalientes en el trabajo se denomina competencia emocional la cual está ligada a la dimensión el conocimiento de sí mismo relaciona al desempeño laboral eficiente.

En alusión a la hipótesis específica 2, los resultados obtenidos en la tabla 21 entre la variable 1 y la dimensión señalada se obtiene un ($Rho=0,336$) indicando una correlación positiva, directa y baja. Ahora a través de los resultados descriptivos de la primera variable (63,2%) respecto a la segunda dimensión señalada con un (96,5%), nos permite afirmar que el director debe enfocarse más en su trabajo de líder porque es superado por la dimensión mencionada. Esta hipótesis se sustenta científicamente tomando como referencia la investigación realizada Redolfo (2015), sobre liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las I.E. Públicas de Secundaria pertenecientes a la UGEL

de Jauja, Junín, concluyendo que existe relación significativa entre el liderazgo paragógico y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Al respecto American Management Association (AMA) y Goleman (como se citó en Fragoso, 2015) mencionan que la autorregulación esta relaciona a la orientación de resultados, enfocado en el ámbito educativo todo ello con llevaría al logro de la enseñanza y aprendizaje en los estudiantes necesarios como parte de la labor docente. Fundamentando la variable 1 respecto a la segunda dimensión, fundamentamos con la investigación realizada por Rodríguez (2018), sobre la Influencia del liderazgo pedagógico del directivo en el desempeño docente llevado a cabo en la I.E. San Martín de Socabaya de Arequipa, en la que concluye que los directores, en opinión de mayoría de los docentes mencionan que aún les falta tener las metas claras y precisar, el uso estratégicamente los recursos, planear, coordinar, evaluar la enseñanza y crecimiento docente y proporcionar un ambiente que de confianza y sostén lo que determina que los directivos presentan rasgos importantes de ser buenos líderes para conducir hacia el éxito la I.E. y el bien de los aprendizajes.

En mención a la hipótesis específica 3, los datos obtenidos en la tabla 22 reflejan con un ($Rho= 0,295$) que existe una correlación positiva, directa y baja, además de los resultados descriptivos obtenidos para la primera variable (63,2%), nivel alto respecto a la tercera dimensión de la variable 2 con un (98,2%), nivel muy alto, nos permite afirmar que el director debe preocuparse dentro de su liderazgo y tomar en cuenta que la conciencia social docente supera su gestión, de allí que decimos que existe una correlación baja y debe preocupar a la comunidad educativa. Asimismo podemos fundamentar esta hipótesis gracias a la investigación hecha por Gordillo (2015), referente al análisis de las competencias emocionales de los futuros profesores de la ciudad de Extremadura, España, en la que la investigadora concluyó respecto a la variable empatía que existe una cierta superioridad favorable en los futuros maestros de los últimos años quienes manifiestan que durante la formación académica ellos van adquiriendo cierta capacidad de preocupación empática por los demás lo cual lo pondrán de manifiesto al ejercer su carrera. La investigación a nivel local realizada por Torres (2018), en su tesis de Asertividad y empatía que muestran

los docentes para el manejo de conflictos en I.E. de EBR, guarda relación con la dimensión de la segunda variable la conciencia social en la cual el investigador concluyo que la asertividad y la empatía si influyen en el manejo de conflictos con estilo de compromiso en los docentes, de acuerdo a los datos estadísticos.

De la misma forma con respecto al Liderazgo en la gestión pedagógica que debe ejercer el director hay una similitud con la investigación a nivel local de Mestanza (2017), sobre el Liderazgo que ejerce el director a nivel pedagógico en relación al desempeño profesional docente llevada a cabo en la I.E. San Antonio de Jicamarca, Distrito de S.J.L., Lima. Concluye que el 46,04% (23) de los maestros sostienen que el directivo gestiona con eficiencia, el 55,10% (27) de maestros manifiestan que posee la experiencia necesaria para realizar un buen manejo administrativo de los recursos y un 44,90% (22) maestros, sostienen que también tienen experiencia para realizar una buena labor pedagógica. A pesar de los resultados aún el director dista de ser un excelente líder en su totalidad.

Al respecto American Management Association (AMA) y Goleman (como se citó en Fragoso, 2015) mencionan que la conciencia social son importantes para establecer buenas relaciones interpersonales en el trabajo y con el entorno desarrollando sobre todo la empatía.

En referencia a la hipótesis específica 4, los resultados obtenidos en la tabla 23 para la variable 1 y la cuarta dimensión de la segunda variable, nos muestra un ($Rho= 0,465$), demostrando que existe una correlación positiva directa y moderada; y si vemos los resultados descriptivos de la primera variable estuvieron en un nivel alto (63,2%) y la cuarta dimensión de la variable 2, referente a la regulación de relaciones interpersonales docente también obtuvo un nivel alto (77,2 %). Los datos obtenidos se sustentan con la investigación realizada por Rojas (2016), respecto a la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los docentes del I.E.P. Diego Thompson – Villa las Flores – San Juan de Lurigancho; estos guardan relación con la regulación de las relaciones, en la cual el investigadora concluye que la dimensión Manejo de estrés y el Liderazgo Transformacional se relacionan directa y significativamente,

ya que en su investigación obtuvo un $Rho= 0,485$ entre la variable y la dimensión en mención.

De la misma forma con respecto a la variable 1 respecto a la cuarta dimensión de la segunda variable, se encuentra una similitud con la investigación de Salvador (2017), sobre el Liderazgo que deben ejercer los directivos y compromiso organizacional docente, Red Educativa N° 22-UGEL 01, en el que la investigadora concluyó y demostró con un ($Rho= 0,676$) y ($p<0,000$) la existencia de una correlación positiva y moderada entre la variable y la dimensión.

Al respecto American Management Association (AMA) y Goleman (como se citó en Fragoso, 2015), manifiesta que al hablar de regulación de relaciones interpersonales nos referimos al manejo de conflictos y trabajo colaborativo relacionados al compromiso organizacional.

Finalmente consideramos que esta investigación contribuirá a las futuras indagaciones relacionadas al tema ya que tanto el liderazgo pedagógico como la inteligencia emocional son elementos necesarios para la mejora de la calidad educativa así mismo puede servir como base para otras indagaciones en el campo de la psicología.

V. Conclusiones

Primera conclusión

El liderazgo que ejerce un director a nivel pedagógico, variable 1, guarda una estrecha relación de manera significativa, directa y moderada con el nivel de la variable 2, inteligencia emocional docente, investigadas en la I.E. N° 0089, Campoy, 2018. El resultado estadístico demuestra esta relación con un ($Rho=0,447^{**}$). En conclusión, afirmamos que a medida que el liderazgo pedagógico sea empleado por los directores de manera adecuada se mejorará la inteligencia emocional.

Segunda conclusión

El liderazgo pedagógico que ejerce un director se relaciona significativamente de forma directa y baja, con la dimensión de la variable 2, nivel de conocimiento de sí mismo docente demostrado con un ($Rho=0,335^{**}$). En otras palabras me permite afirmar que a medida que el director se capacite, ejerza y se preocupe en liderar su organización también mejorara el nivel de la dimensión señalada.

Tercera conclusión

El liderazgo que ejerza un director en el aspecto pedagógico tiene directa y baja, demostrado con un ($Rho=0,336^{**}$) respecto a la dimensión 2 de la variable 2 referido a la autorregulación docente. El valor estadístico obtenido permite decir que el director debe trabajar más su liderazgo para conseguir que el nivel de la dimensión 2 de la variable 2 tenga un nivel alto. En consecuencia la autorregulación docente depende directamente del comportamiento que tenga el director como líder pedagógico.

Cuarta conclusión

El liderazgo pedagógico que pueda ofrecer el director dentro de su organización educativa tiene una relación significativa, directa y baja, demostrado con un ($Rho= 0,295^{*}$), lo cual demuestra que el liderazgo del director va hacer que la dimensión 3 de la variable 2, sobre conciencia social del docente se intensifique lo que permitirá mejorar todos los aspectos académicos y administrativos de la I.E. N° 0089, Campoy 2018.

Quinta conclusión

El liderazgo pedagógico que muestre el director dentro de su I.E. guarda estrecha relación de manera significativa, directa y moderada, demostrado con un valor de ($Rho= 0,465^{**}$), por lo que podemos afirmar que el liderazgo del director es vital para conseguir subir el nivel de autorregulación de las relaciones interpersonales del docente dentro de la I:E: N° 0089, Campoy 2018.

VI. Recomendaciones

Considerando la relevancia que tiene la presente investigación y sobre todo con los resultados estadísticos obtenidos, me permito realizar algunas recomendaciones en los puntos más débiles que servirán para que las autoridades y docentes de la I.E. materia de esta investigación tomen en cuenta:

Primera recomendación

Se obtuvo una relación significativa entre el liderazgo pedagógico que ejerce el director y la inteligencia emocional que muestra el docente y precisamente los encuestados dijeron que un 28,1% el liderazgo del director se encuentra en un nivel medio, es decir casi la tercera parte de los docentes percibieron que le falta capacidad de liderazgo pedagógico al director. En consecuencia se le recomienda al directivo potenciar el liderazgo pedagógico a través de capacitaciones y actualizaciones para un mejor desenvolvimiento en sus funciones y así mismo involucrar a sus docentes en todas las actividades que conducen a la progreso continuo de la institución educativa tomando en cuenta la inteligencia emocional.

Segunda recomendación

Con respecto al comportamiento y tratamiento que ejerce el director respecto a la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y aprendizaje, los docentes encuestados reflejaron su percepción colocándolo al director en un nivel bajo con un 43,9% , es decir un tema preocupante para la I.E. N° 0089, Campoy 2018, por lo que se trabajar la habilidad conocimiento de sí mismo de los docente a través de dinámicas grupales, talleres y trabajo en equipo ya que favorece el desempeño docente.

Tercera recomendación

Actualmente se le debe dar mucha importancia al aspecto relacionado con la inteligencia emocional docente tanto en el ámbito personal y profesional, por lo que se recomienda al equipo director, al líder pedagógico, potenciar en los docentes la competencia emocional a través de capacitaciones ya que esta competencia se relaciona directamente al desempeño óptimo y sobresaliente en el trabajo la cual se adquiere a partir de tener una buena inteligencia emocional.

Cuarta recomendación

Es necesario que el Director emplee estrategias adecuadas para canalizar al máximo la dimensión conciencia social que beneficiara el cumplimiento de objetivos en un tiempo determinado en miras a una mejor calidad educativa.

Quinta recomendación

Se recomienda aprovechar al máximo la capacidad mostrada por los docentes de la I.E. investigada para obtener una buena regulación de las relaciones interpersonales con todos los actores educativos, ya que de acuerdo a los datos obtenidos de la aplicación de escala de Likert, ellos presentan un nivel alto del 77,2 % lo cual contribuiría para mejorar el trabajo en equipo y así emprender la realización y cumplimiento de metas.

VII. Referencias

- Ajardo, J., & Ulloa, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. ÍNDICE, 72.
- Belzunce, M. J. Danvila, I. y Martínez, F. J (2011). *Guía de competencias emocionales para directivos*. Madrid, España: ESIC
- Bernal-Martínez-de-Soria, A., & Ibarrola-García, S. (2015). *Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa*.
- Beraún, L. (2015). *El liderazgo en la empresa*. Huánuco, Perú: UNHEVAL.
- Bisquerra Alzina, R., & Escoda, N. P. (2007). *Las competencias emocionales*.
- Bisquerra, R. (Coordinador). (2009). *Metodología de la investigación científica* (2da ed.) Editorial Madrid, España: La Muralla.
- Blas, P. (2017). *El liderazgo y el éxito empresarial*. (5ta. ed). Lima, Perú: San Marcos.
- Botía, A. B., Rodríguez, K. C., & García-Garnica, M. (2017). *Evaluación multidimensional del liderazgo pedagógico: claves para la mejora escolar*. Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação, 25(95), 483-506.
- Bravo Ponce, C. R. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y buenas prácticas de gestión escolar en colegio municipal de la VI región*.
- Cuevas, R. (2015). *Psicología educativa*. (3ra. ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2014) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Octava edición. Mc Graw Hill Educación. México.
- Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿ un mismo concepto?* . Revista iberoamericana de educación superior, 6(16), 110-125.
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. MISC.

- Gordillo, M. (2015). *Análisis de la Competencia Emocional de los Futuros Docentes Extremeños*. Universidad de Extremadura. España.
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collao, C. (2016). Libro Metodología de la investigación SAMPIERI. *Libro Metodología de la investigación SAMPIERI*.: McGraw Hill education.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.
- Hogan, T. (2004). *Intereses y Actitudes. Pruebas psicológicas: Una introducción práctica*. México: Manual Moderno.
- Hostos, E. F. R. (2016). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima Metropolitana*. ConCiencia EPG, 1(1), 56-63.
- Huerta, J. y Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas*. (2da. ed). México, México: Mexicana.
- Martins, C., y Flores, E. (2016). *Inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa Particular D' UNI que atiende a niños de Educación Inclusiva en la Ciudad de Huancavelica* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Mestanza Saavedra, S. M. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la IE "San Antonio de Jicamarca", del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*.
- MINEDU (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Lima, Perú: MINEDU
- Robinson, V., & Lloyd, C., & Rowe, K. (2014). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12 (4), 13-40.

- Redolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la ugel Jauja - Departamento de Junín -2015*. Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
- Rodríguez, H. (2018). *Influencia del liderazgo pedagógico del directivo en el desempeño docente en la I.E. San Martín de Socabaya, Arequipa, 2018* (tesis de maestría). Universidad de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Ortiz Berrios, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de Educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas*
- Rojas Sotelo, S. B. (2016). *La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa las Flores – San Juan de Lurigancho 2015*. Universidad César Vallejo.
- Salvador Cornelio, E. M. (2017). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL 01*. Universidad César Vallejo.
- Sánchez H, Reyes C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú. Editorial Universitaria URP.
- Sánchez Mera, M. V. (2016). *Inteligencia emocional y competencias directivas en instituciones educativas de la Red 02 UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, 2015*. Universidad Cesar Vallejo.
- Revelo. S, & Yina, O. (2018). *La inteligencia emocional y el desempeño laboral docente en el IS Iaro Yungay, 2016*.
- Sastre Morcillo, P. M. (2017). *El desgaste profesional y la inteligencia emocional en la acción profesoral*. Granada: Universidad de Granada, 2017. [<http://hdl.handle.net/10481/48266>]
- Torres, J. (2018). *Asertividad y empatía de los docente en el manejo de conflicto en Instituciones Educativas de la EBR* (tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

- Universidad de las Américas. (s.f) *Escala de valoración, escala de actitudes o escala likert (12)*. Recuperado de:
<https://www.udla.cl/portales/tp9e00af339c16/uploadImg/File/fichas/Ficha-12-escala-de-valoracion.pdf>
- Vila, B. (2017). *Inteligencia emocional*. Madrid, España: ANAYA MULTIMEDIA
- Weinstein, J., Muñoz, G., & Hernández, M. (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Un estado del arte en base a ocho sistemas escolares de la región*. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO.
- Whetten David A. y Cameron Kim S. (2016) *Desarrollo de habilidades directivas*. (9na. ed.) México

VIII. Anexos

Anexo 1

Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico

**Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del
artículo científico**

Yo, Sara Martina Medina Ponce, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado (a) con DNI 46067614 con el artículo titulado:

“Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy.”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que haya sido publicado). Piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Ate Vitarte, 16 de enero del 2019.


.....

Br. Sara Martina Medina Ponce

DNI N° 46067614

Anexo 2

Artículo Científico



TÍTULO: Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy.

Sara Martina Medina Pone

Saramedinaponce33@gmail.com

Universidad César Vallejo Filial Lima Este

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018. Es una investigación no experimental, descriptiva, correlacional de corte transversal. La población muestral estuvo conformada por 57 docentes a quienes se le aplicó el instrumento escala de Likert para las dos variables. La primera escala de medición denominada liderazgo pedagógico del director tuvo 29 ítems; cuya confiabilidad obtenida con el alfa de Cronbach es 0.873; y la segunda escala de medición de Inteligencia emocional docente tuvo 42 ítems cuya confiabilidad es de 0.899.

Los resultados que se evidenciaron con respecto a las liderazgo pedagógico del director fueron: que el 63, 2% de los docentes en las Instituciones en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018 percibieron un nivel alto, el 28,1% indica que presenta un nivel medio y el 8,8% un nivel bajo; con respecto a la variable inteligencia emocional docente nos muestra que el 94,7% de los docentes en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018 poseen nivel alto de Desempeño docente alto y el 7,8% lo presenta como nivel medio. La información se procesó mediante la estadística inferencial utilizando la correlación de Spearman. Los resultados muestran que existe una correlación significativa entre la variable liderazgo pedagógico del director y la variable inteligencia emocional docente, de acuerdo al resultado de la Correlación de Spearman existe un nivel de correlación directa con un coeficiente de correlación de 0, 447 de y como el valor de probabilidad ($p=0,000$) es menor que el valor 0,01 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

PALABRAS CLAVES: Liderazgo pedagógico del director, inteligencia emocional docente, Institución Educativa.

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the pedagogical leadership of the director and the emotional emotional intelligence in Educational Institution No. 0089 of Campoy, 2018. It is a non-experimental, descriptive, correlational cross-sectional investigation. The sample population was made up of 57 teachers to whom the Likert scale instrument was applied for the two variables. The first measurement scale called the pedagogical leadership of the director had 29 items; whose reliability obtained with Cronbach's alpha is 0.873; and the second measuring scale of emotional emotional intelligence had 42 items whose reliability is 0.899.

The results that were evidenced with respect to the pedagogical leadership of the director were: that 63, 2% of the teachers in the Institutions in the Educational Institution No. 0089 of Campoy, 2018 perceived a high level, 28.1% indicate that it presents a medium level and 8.8% a low level; with respect to the variable emotional emotional teaching shows us that 94.7% of teachers in Educational Institution N ° 0089 of Campoy, 2018 have high level of high teaching performance and 7.8% presents it as a medium level. The information was processed by inferential statistics using the Spearman correlation. The results show that there is a significant correlation between the pedagogical variable of the director and the variable emotional teacher intelligence, according to the result of the Spearman correlation there is a direct correlation level with a correlation coefficient of 0.447 of and as the Probability value ($p = 0.000$) is less than the value 0.01, the decision is made to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis.

KEYWORDS: Pedagogical leadership of the director, emotional teaching intelligence, educational institution.

Introducción

Habilidad que alberga una persona de inspirar, direccionar la comunidad educativa hacia el logro de los objetivos y su mejora continua, así como también promover el desarrollo personal docentes en un trabajo colaborativo se le conoce como liderazgo pedagógico,

Bolívar (citado por Freire y Miranda, 2014) sostiene que se encuentra enfocado en el quehacer educativo de los maestros en busca de generosos impactos positivos en el aprendizaje. El líder pedagógico está más orientado al campo de la enseñanza, aprendizaje y al desarrollo profesional del docente que al campo administrativo sin embargo muchos de ellos desconocen sobre su función, OCDE (citado por Bolívar, Caballero y García, 2017) manifiesta que un 40% del personal directivo en España señalan que jamás les dieron capacitaciones en función al liderazgo pedagógico lo cual hace más lento su gestión como líder pedagógico.

Últimamente en América Latina se pone de manifiesto incorporar dentro las políticas educativas el desarrollo del liderazgo directivo escolar. Sobre las bases de las ideas expuestas se observa a los demás países promoviendo e impulsando el empoderamiento de sus directores institucionales, sin embargo debido a la escases de indagación sobre el tema se están implementando de manera errónea ya que no se contextualizan y se duplican tal cual como se da en países del Norte (Weinstein, Muñoz, Hernandez, 2014).

Así mismo las investigaciones realizadas por la Unesco (citado por Weinstein, Muñoz, Hernández, 2014), afirma que en los países como Ecuador y Perú el liderazgo directivo se manifiesta de manera inquietante y defectuosa. Por otro lado en una investigación llevada a cabo en Lima Metropolitana el 67% de los estudiantes afirman tener muy buena percepción del liderazgo pedagógico directivo (Hostos, 2016). Saber ello demuestra que con el pasar de los años los directores van asumiendo su responsabilidad como líderes pedagógicos.

Para Murillo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (citado por Freire y Miranda, 2014) afirman que los directivos que ponen en práctica este tipo de liderazgo están más ligados al puesta en práctica del currículo, tienen mayor habilidad para trabajar con todos los miembros de escuela enfocados en el logro de metas y objetivos comunes con el fin de conseguir los resultados esperados.

Un buen líder pedagógico es el profesional que está frecuentemente innovando para potenciar de forma óptima los trabajos en equipo permitiendo el desarrollo de la inteligencia emocional de sus colaboradores y fortaleciendo el propio.

En la actualidad se observa que los directores de las Instituciones del distrito de San Juan de Lurigancho de la zona de Campoy, UGEL N° 05 tienen dificultades al fijar metas para mejorar las Instituciones Educativas y expectativas imprescindibles para que sus equipo tanto administrativo y docente trabajen unidos, potenciar el talento de sus colaboradores y sus competencias emocionales, generar comunicación efectiva con la comunidad educativa, transmitir entusiasmo y espíritu de superación a sus colaboradores, predicar con el ejemplo, resolución de problemas y competencias gerenciales, todo ello perjudica el desarrollo de la inteligencia emocional docente. Al revisar las causales se encuentra que los directivos cuentan con bajo presupuesto para las capacitaciones que les ayude a potencializar su Liderazgo pedagógico, sumando a ello el desinterés de los directores por mejorar.

La investigación fija como propósito demostrar la relación que existe entre el Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy y cómo influye en el logro de objetivos institucionales y por ende la satisfacción y crecimiento de los usuarios de dicha I.E.

Teorías relacionadas

Después de analizar diversas teorías de liderazgo encontramos dos teorías relacionados al sector educativo propuesta en la investigación de Robinson (2008), A continuación detallaremos su propuesta de MacBeath y Townsend (citado por Bernal e Ibarrola, 2015), manifiestan que el liderazgo instructivo surgió a finales de los años 1970 y cobro mayor importancia en los 80, postulaba que los líderes no solo deben centrarse en aspecto gerencial sino también en los procesos educativos buscando mejores resultados académicos en los estudiantes al ritmo de las políticas educativas. Para Pounder (como se citó en Bernal y Ibarrola, 2015), en la década de los noventa los directores de las instituciones educativas ejercen un liderazgo instruccional de manera colaborativa y conjunta con los docentes para la mejora del servicio educativo, toma en cuenta la participación del docente considerándolo un líder dentro de su aula. posteriormente Bush y Golever (como se citó en

Gajardo y Ulloa, 2016), sostienen que las teorías del liderazgo instruccional tiene sus orígenes en Norteamérica y surgen para darle atención a la labor del docentes que se encuentra directamente conectada con el aprendizaje de los estudiantes. McGregor Burns (citado por Robinson, Lloyd y Rowe, 2014), al analizar el desenvolvimiento de los líderes en distintas organizaciones observo que la esencia del liderazgo radicaba en el líder que inspira energía, propósito y compromiso en sus colaboradores con el fin de transformar la organización a través de un trabajo colaborativo para alcanzar los objetivos y cumplir las metas trazadas. Los investigadores sostienen que el liderazgo transformacional posee ligero efecto en los resultados del aprendizaje de los estudiantes y no académicos de los estudiantes de acuerdo a las investigaciones. Haciendo una revisión teórica encontramos varios autores que definieron la inteligencia emocional entre ellos tenemos: a Howard Gardner quien en 1983 en su libro “Estructuras de la mente” expuso su teoría de las inteligencias múltiples dando paso al término inteligencia emocional, para el año de 1990 Jhon Mayer y Peter Salovey con su artículo “ Imagination, Cognition and Personality” acuña el término inteligencia emocional pero el más representativo es el psicólogo y periodista Daniel Goleman que en el año 1995 con la publicación de su célebre libro titulado “Inteligencia Emocional” dio a conocer a nivel mundial la importancias de dicha inteligencia por ende para efectos de esta investigación se consideró su teoría ya que en base a sus definiciones y estudios se constituye esta tesis (Fragoso, 2015).

Teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman. Para Fragoso (2015), esta teoría de Daniel Goleman cobra mayor relevancia al definirla como la clave para resolver con éxito las dificultades de la vida.

Problema

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018?

Objetivo

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018.

Método

La indagación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo. El diseño de investigación fue del tipo no experimental, el diseño transeccional o transversal. La población de estudio está conformada por 57 docentes, la técnica es la escala para medir actitudes y el instrumento es la escala de Likert la variable Liderazgo Pedagógico del director cubren un total de 29 ítems su Baremo: Alto: (145-107), Medio:(106-68) y Bajo:(67-29) y la Inteligencia emocional docente, posee un total de 42 ítems. Alto: (201-154), Medio:(153-98) y Bajo:(97-42). Para la confiabilidad de los instrumentos de medición se realizó una prueba piloto y al estadístico Alfa de Cronbach, ya que, ambos instrumentos tienen una escala ordinal, se realizó el análisis estadístico, a través del software SPSS versión 25.0 en español, para el análisis inferencial el Rho de Spearman.

Resultados

Tabla 7

Liderazgo pedagógico del director percibido por los docentes en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	36	63,2	63,2	63,2
	Bajo	5	8,8	8,8	71,9
	Medio	16	28,1	28,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

En la tabla 7 y figura 6 se observó que el 63,2% de los docentes en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018 percibieron el liderazgo pedagógico del director en un nivel alto, el 28,1% en un nivel medio y el 8,8% en un nivel bajo.

Tabla 13

Nivel de inteligencia emocional docentes en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	54	94,7	94,7	94,7
	Medio	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

En la tabla 13 y figura 12 se observó que el 94,7% de los docentes en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018 presentaban un nivel alto en inteligencia emocional y el 5,3% un nivel medio

Tabla 19

Correlaciones entre liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente

		Liderazgo Pedagógico Del Director	Inteligencia Emocional Docente
Rho de Spearman	Liderazgo Pedagógico Del Director	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,447**
		N	,000
		N	57
	Inteligencia Emocional Docente	Coeficiente de correlación	,447**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	57

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

En la tabla 19, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre el Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018; con un coeficiente de correlación de 0. 447 lo cual indica una correlación moderada entre las variables y $p=0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y

aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto, se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente.

Discusión

En referencia a la hipótesis general se ha apreciado de acuerdo a los datos estadísticos que el nivel de correlación fue del 0.447 lo cual indica una correlación directa y moderada entre las variables con un nivel de significancia de p. valor de 0.000, además se ha observado que los resultados descriptivos de la primera variable liderazgo pedagógico del director estuvieron en un nivel alto (63,2%) y la segunda variable inteligencia emocional docente estuvo también en un nivel alto (94,7%). Estos datos guardan relación con el antecedente a nivel local de Sánchez (2016), en sus tesis sobre la inteligencia emocional y competencias directivas en instituciones educativas de la Red 02, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho en la que concluyó con el resultado obtenido de $Rho = 0,986$, que existe alta relación significativa entre las variables señaladas.

Con respecto al liderazgo pedagógico del director se tiene la investigación a nivel internacional realizada por Bravo (2017), en su estudio sobre el liderazgo pedagógico del director y buenas prácticas de gestión escolar en colegio Municipal de la VI Región, en la cual concluye que el directivo cuenta con las competencias adecuadas para ubicarlo como líder pedagógico porque presenta las habilidades necesarias para la resolución de dificultades en tiempo breve de manera efectiva. En relación a la inteligencia emocional docente se tiene la investigación a nivel nacional realizada por Revelo (2018), en su indagación sobre Inteligencia emocional asociado al desempeño laboral docente en el I.S. IARO de Yungay, en la que concluye en base a sus resultados obtenidos que la Inteligencia emocional se asocia directamente con el desempeño laboral docente. Se encuentra altos porcentajes de estudiantes los cuales consideran adecuado el nivel de desempeño docente y estar satisfechos. Del mismo modo se presenta una similitud con la investigación a nivel nacional de Martins y Flores (2016), en su tesis sobre la inteligencia emocional de los maestros de la institución educativa particular D' UNI que atienden a niños inclusivos en la ciudad de Huancavelica, en la que las investigadoras llegaron a conclusión que el nivel de inteligencia emocional de los maestros es adecuada a la atención de los niños con discapacidad en las aulas de educación inclusiva.

Al respecto Cuevas (2015), planteó que un líder que posee inteligencia emocional, es un individuo de gran percepción que advierte rápido los conflictos y les brinda solución de manera efectiva en un corto tiempo, de ello podemos decir que los líderes pedagógicos también deben contar con inteligencia emocional para poder enfocar bien los objetivos para la mejora de la institución educativa, así mismo Huertas y Rodríguez (2014), afirman que la inteligencia emocional desempeña un papel muy importante para un adecuado desenvolvimiento en el trabajo, es decir si nos referimos al ámbito educativo un docente que desarrolla la inteligencia emocional contribuirá con el logro de objetivos previstos por la institución educativa guiada por el líder pedagógico que es el director.

Conclusión

El liderazgo pedagógico del director se relacionan significativamente con el nivel de inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018. Esta relación directa y moderada ($Rho = 0.447^{**}$), en conclusión, se puede decir a medida que el liderazgo pedagógico sea empleada por los directores de manera adecuada se mejorara la inteligencia emocional docente.

Referencias

- Ajardo, J., & Ulloa, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. ÍNDICE, 72.
- Bernal-Martínez-de-Soria, A., & Ibarrola-García, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa.
- Botía, A. B., Rodríguez, K. C., & García-Garnica, M. (2017). Evaluación multidimensional del liderazgo pedagógico: claves para la mejora escolar. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 25(95), 483-506.
- Bravo Ponce, C. R. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y buenas prácticas de gestión escolar en colegio municipal de la VI región*.
- Cuevas, R. (2015). *Psicología educativa*. (3ra. ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2014) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Octava edición. Mc Graw Hill Educación. México.

- Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿ un mismo concepto?. *Revista iberoamericana de educación superior*, 6(16), 110-125.
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. MISC.
- Gordillo, M. (2015). *Análisis de la Competencia Emocional de los Futuros Docentes Extremeños*. Universidad de Extremadura. España.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Selección de la muestra*. En *Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.
- Hostos, E. F. R. (2016). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima Metropolitana*. *ConCiencia EPG*, 1(1), 56-63.
- Huerta, J. y Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas*. (2da. ed). México, México: Mexicana.
- Martins, C., y Flores, E. (2016). *Inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa Particular D' UNI que atiende a niños de Educación Inclusiva en la Ciudad de Huancavelica* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Robinson, V., & Lloyd, C., & Rowe, K. (2014). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12 (4), 13-40.
- Rodríguez, H. (2018). *Influencia del liderazgo pedagógico del directivo en el desempeño docente en la I.E. San Martín de Socabaya, Arequipa, 2018* (tesis de maestría). Universidad de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Revelo, S., & Yina, O. (2018). *La inteligencia emocional y el desempeño laboral docente en el IS Iaro Yungay*, 2016.
- Weinstein, J., Muñoz, G., & Hernández, M. (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe*. Un estado del arte en base a ocho sistemas escolares de la región. *Santiago de Chile: OREALC/UNESCO*.

Anexo 3
Matriz de consistencia

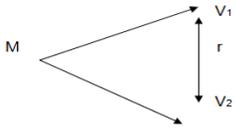
Matriz de consistencia

Título: Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018

Autor: Sara Martina Medina Ponce

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General: P.G: ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director se relaciona con la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>P.E.1: ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y el conocimiento de sí mismo docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018?</p> <p>P.E.2: ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y la autorregulación docentes en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018?</p> <p>P.E.3: ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y la conciencia social docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018?</p> <p>P.E.4: ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y la regulación de relaciones interpersonales docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018?</p>	<p>Objetivo general: O.G: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E1: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el conocimiento de sí mismo docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018.</p> <p>O.E2: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y la autorregulación docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018.</p> <p>O.E3: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y la conciencia social docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018.</p> <p>O.E4: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y la regulación de relaciones interpersonales docente en</p>	<p>Hipótesis general: H.G: El liderazgo pedagógico del director se relaciona directa y significativamente con la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H. E1: El liderazgo pedagógico del director se relaciona directa y significativamente con el conocimiento de sí mismo docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018.</p> <p>H.E.2: El liderazgo pedagógico del director se relaciona directa y significativamente con la autorregulación docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018.</p> <p>H. E3: El liderazgo pedagógico del director se relaciona directa y significativamente con la conciencia social docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018.</p> <p>H. E4: El liderazgo</p>	Variable : Liderazgo pedagógico del director					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Establecimiento de metas y expectativas	Entorno	1-3	(1) Nunca	Alto (145-107)	
				Comunicación	4-5	(2) Rara vez	Medio (106-68)	
				Involucramiento	6-7	(3) A veces	Bajo (67-29)	
			Uso estratégico de recursos	Gestión de recursos	8-11	(4) Casi siempre		
			Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Retroalimentar y monitorear a los docentes en su práctica	12-16	(5) Siempre		
				Coherencia y alineación del currículo	17-18			
			Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	Promueve el desarrollo del docente	19-23			
			Garantizar un ambiente seguro y de soporte	Fomenta la enseñanza y aprendizaje	24-26			
Confianza y normas	27-29							

la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018.	pedagógico del director se relaciona directa y significativamente con la regulación de relaciones interpersonales docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018.	Variable 2: Inteligencia emocional docente				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
		El conocimiento de sí mismo	Autoconocimiento emocional	1-5	(1) Nunca (2) Rara vez (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto (201-154)
			La autorregulación	Autocontrol emocional		
		Orientación a los resultados		11-17		
		Adaptabilidad		18-20		
		Optimismo		21-23		
		La conciencia social	Empatía	24-27		Bajo (97-42)
			Conciencia organizacional	28-29		
		La regulación de relaciones interpersonales	Inspiración de liderazgo	30-32		
			Influencia	33-34		
			Manejo de conflicto	35-38		
			Trabajo en equipo y colaboración	39-42		

Nivel- Diseño de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística Descriptiva Inferencial
<p>Nivel: Se desarrolló una investigación no sustantiva de nivel correlacional ya que midió el grado de relación que existía entre las variables: liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Instituciones Educativas N° 0089 de Campoy, 2018.</p> <p>Diseño: La indagación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo. El diseño de investigación fue del tipo no experimental, atribuímos para la investigación el diseño transeccional o transversal. Con este diseño, originariamente se busca compilar la información, en un determinado tiempo y lugar, con el fin de detallar e ilustrar su relación, y su interacción en un breve instante. Hernández (2014) En relación a lo mencionado se inspeccionará y observará la relación entre el liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089, 2018. Cuando manifestamos que se empleó el diseño no experimental de corte transversal, es porque los datos se recogieron en un momento dado para detallar y estipular la correlación entre las dos variables.</p> <p>Se representa el siguiente gráfico:</p> <p>M: Muestra V1: Liderazgo pedagógico del director del Director V2: Inteligencia emocional docente r: Correlación entre las variables</p> 	<p>Población: La población estaba conformada por 57 docentes de la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018</p> <p>Muestra: Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), expresan que si la población no es de tamaño notable se transforma en la muestra de indagación, considerándose así como una muestra por conveniencia. Se consideró trabajar con toda la población, es decir, 57 educadores de la Institución Educativa Estatal N° 0089 “Manuel Gonzales Prada” de la localidad de Campoy del Distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL N° 05, porque se trata de una población pequeña.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo pedagógico del director</p> <p>Técnica: Escala para medir actitudes Instrumento: Escala de Likert Nombre: Escala de Liker para el docente sobre liderazgo pedagógico del director. Autora: Sara Martina Medina Ponce Año: 2018 Ámbito de aplicación: Institución Educativa Forma de administración: Individual</p> <p>Variable 2: Inteligencia emocional docente</p> <p>Técnica: Escala para medir actitudes Instrumento: Escala de Likert Nombre: Escala de Likert para el docente sobre la inteligencia emocional Autora: Sara Martina Medina Ponce Año: 2018 Ámbito de aplicación: Institución Educativa Forma de administración: Individual</p>	<p>Descriptiva Este estudio permitió describir los resultados por ello se utilizó las tablas y figuras de distribución de figuras.</p> <p>Inferencial En este estudio para determinar la relación entre variables se utilizó el Rho de Spearman dado que se trata de dos variables cuantitativa de escala ordinal.</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$

Anexo 4
Instrumentos

ESCALA DE LIKERT PARA EL DOCENTE SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

INSTRUCCIONES:

Estimado docente la presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la correlación de liderazgo pedagógico, con fines de investigación; es totalmente anónimo y ayudará a comprender la realidad educativa desde un sentido científico de la Institución Educativa, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando la alternativa con la cual más se identifica tu directivo con una (X). ES DE CARÁCTER ANÓNIMO, por ello suplico y persuado a Ud. por el bien de la educación peruana que pueda responder con sinceridad los siguientes criterios. La suma de puntuaciones de los ítems ofrece la debilidad o fortaleza del liderazgo pedagógico del director.

1. Lee cuidadosamente y reflexiona los enunciados de las preguntas, sé honesto en tus respuestas
2. No dejes preguntas sin contestar.
3. Marca la respuesta en los recuadros según la alternativa que considera más pertinente que va desde nunca a siempre.

Nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

I. VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR					
1.1. ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS					
Entorno					
1.- El director influye en las acciones de la comunidad educativa estableciendo metas con participación de los docentes.	1	2	3	4	5
2.- El director concientiza de las metas y expectativas a la comunidad educativa inspirando el compromiso de todos.					
3.- El director tiene buenas relaciones con los docentes de la institución educativa.					
Comunicación					
4.- El director participa y comunica con claridad el logro de las metas y expectativas alcanzadas a toda la comunidad educativa.					
5.- El director realiza consensos entre los docentes para el logro de metas de aprendizaje y expectativas.					
Involucramiento					
6.- El director fomenta el involucramiento de todos los docentes en el proceso de establecimientos de metas y expectativas para los logros de aprendizajes.					
7.- El director promueve partir de los conocimientos de sí mismo de los docentes para el logro de mejor desempeño.					
1.2. USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS					
Gestión de recursos					
8.- El director toma decisiones de manera estratégica para la					

obtención y asignación de recursos.					
9.- El director realiza con la colaboración de su equipo directivo y los docentes el presupuesto pertinente y coherente que requiere la IE.					
10.- El director gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los servicios escolares poniéndose en el lugar de los docentes, estudiantes y padres de familia.					
11.- El director gestiona los recursos y materiales de forma oportuna mostrando un desempeño laboral eficiente.					
1.3. PLANEAMIENTO, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO					
Retroalimentar y monitorear a los docentes en su práctica					
12.- El director participa en la retroalimentación pedagógica de los docentes.					
13.- El director monitorea la gestión pedagógica de los docentes mostrando confianza en sus logros.					
14.- El director monitorea el progreso de los estudiantes para obtener mejores resultados de aprendizaje en colaboración con el docente.					
15.- El director planifica talleres de reflexión con los docentes sobre inteligencia emocional, para evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.					
16.- El director promueve en los docentes el autocontrol emocional para mejorar la enseñanza y aprendizaje en los estudiantes.					
Coherencia y alineación del currículo					
17.- El director fomenta la participación de los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión institucional como el PAT, PEI, PCI, RI y otros buscando que guarden relación con las políticas educativas.					
18.- El director promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión pedagógica como las unidades de aprendizaje, proyectos de aprendizajes, sesiones de aprendizaje y módulos de aprendizaje.					
1.4. PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS DOCENTE					
Promueve el desarrollo del docente					
19.- El director promueve el desarrollo profesional formal e informal del docente a través de las buenas relaciones interpersonales.					
20.- El director promueve el aprendizaje de los estudiantes participando del proceso.					
21.- El director demuestra optimismo e inspira a la eficacia en la IE.					
22.- El director demuestra competencia emocional en el manejo de la gestión pedagógica.					
23.- El director promueve la reflexión de la gestión de la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes poniéndose en el lugar del docente.					
1.5. GARANTIZAR UN AMBIENTE SEGURO Y DE SOPORTE					
Fomenta la enseñanza y aprendizaje					
24.- El director estimula el trabajo colaborativo de los docente en el aprendizaje de los estudiantes.					
25.- El director fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
26.- El director evita pérdidas de tiempo en el proceso de enseñanza aprendizaje.					

Confianza y normas					
27.- El director brinda confianza, seguridad y con firmeza hace cumplir las normas establecidas en la IE.					
28.- El director fomenta un ambiente que genera confianza mutua de la comunidad educativa.					
29.- El director demuestra respaldo y valoración en el cumplimiento de sus funciones a los docentes.					

ESCALA DE LIKERT PARA EL DOCENTE SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

INSTRUCCIONES:

Estimado docente: La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la correlación de la inteligencia emocional en los docentes, con fines de investigación; es totalmente anónimo y ayudará a comprender la realidad educativa desde una sentido científico de la institución educativa, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando la alternativa con la cual más se identifica usted con una (X). Es de carácter anónimo, por ello suplico y persuado a Ud. por el bien de la educación peruana que pueda responder con sinceridad los siguientes criterios. La suma de puntuaciones de los ítems ofrece la debilidad o fortaleza de la inteligencia emocional de los docentes.

1. Lee cuidadosamente y reflexiona los enunciados de las preguntas, sé honesto en tus respuestas.
2. No dejes preguntas sin contestar.
3. Marca la respuesta en los recuadros según la alternativa que considera más pertinente que va desde nunca a siempre.

Nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

II. VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL DOCENTE					
2.1 DIMENSIÓN: EL CONOCIMIENTO DE SÍ MISMO					
Autoconocimiento emocional					
	1	2	3	4	5
1.- Evito que mis emociones interfieran en el logro de metas y expectativas de la institución educativa.					
2.- Reflexiono constantemente sobre mi rol como docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
3.- Regulo mis emociones para que ello no perjudica mi desempeño docente.					
4.- Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones porque si estoy bien emocionalmente estaré bien profesionalmente.					
5.- Me preocupo por tener un buen estado de ánimo para garantizar a mis estudiantes un ambiente seguro y de soporte.					
2.2 DIMENSIÓN: LA AUTORREGULACIÓN					
Autocontrol emocional					
6.- Maneja bien sus sentimientos impulsivos y las emociones perturbadoras para que no interfieran en el desarrollo de sus actividades dentro de la institución educativa.					
7.- Mantiene la compostura, es usted positivo a pesar que en su evaluación durante monitoreo la calificación no sea objetiva.					
8.- Piensa con claridad y no pierde la concentración cuando está sometido a presión durante el monitoreo.					
9.- Evita que las emociones de tristeza influyan en su desempeño durante sus horas de clase.					
10.- Intercede usted con calma ante un conflicto entre sus					

compañeros durante una reunión.					
Orientación a los resultados					
11.- Resuelve con facilidad los problemas que se presentan en la Institución educativa donde labora.					
12.- Piensa usted que el ambiente o tensión laboral en la institución educativa donde labora puede influir sobre el logro de metas y expectativas.					
13.- Le gusta recibir consejos de los demás en situaciones de tensión.					
14.- Considera que si sus estudiantes tienen bajas calificaciones en las evaluaciones es por su ineficiencia.					
15.- Planifica sus unidades de aprendizajes, proyectos de aprendizajes, sesiones de aprendizaje y módulos de aprendizaje previendo incrementar la competitividad de sus estudiantes y de la institución educativa donde labora y la satisfacción de los padres de familia.					
16.- Brinda apoyo y da el ejemplo en términos de preocuparse por mejorar la calidad enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes.					
17.- Reconoce y recompensa el valor de los resultados tanto grupales como individuales de sus estudiantes.					
Adaptabilidad					
18.- Se adecua al ritmo de trabajo de los demás docentes.					
19.- Se adapta rápido al cambio que se dan en la institución educativa.					
20.- Halla soluciones originales para los problemas que se dan en la institución educativa donde labora.					
Optimismo					
21.- Persiste en ir tras las metas establecidas en la institución educativa, pese a los obstáculos y contratiempos.					
22.- Considera que los contratiempos que se dan durante la elaboración del PAT, PEI, PCI, RI y otros documentos de la institución educativa se deben a circunstancias manejables, antes que a fallas de sus colegas o director.					
23.- Cree en su capacidad para manejar los problemas más difíciles que se dan en su institución educativa.					
2.3 DIMENSIÓN: LA CONCIENCIA SOCIAL					
Empatía					
24.- Soy bueno para comprender los sentimientos de mis colegas y estudiantes.					
25.- Me importa lo que pueda sucederle a los demás.					
26.- Soy sensible a los sentimientos de otras personas.					
27.- Mantengo buenas relaciones con el equipo directivo y docentes dentro de la institución educativa donde laboro.					
Conciencia organizacional					
28.- Cumple con los objetivos que su institución educativa le encomiendan.					
29.- Sigue concienzudamente los lineamientos generales de la institución educativa.					
2.4 DIMENSIÓN: LA REGULACIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES					

Inspiración de liderazgo					
30.- Articula y despierta entusiasmo para cumplimiento de la misión y visión de la institución educativa.					
31.- Orienta el desempeño de otros, haciéndole asumir su responsabilidad.					
32.- Guía mediante el ejemplo al director, colegas y estudiantes.					
Influencia					
33.- Es una persona que influye dentro de la institución educativa que labora.					
34.- Tiene la capacidad para movilizar al grupo de colegas de su institución educativa como a sus estudiantes.					
Manejo de conflicto					
35.- Alienta al debate y a la discusión franca dentro de su institución educativa durante un conflicto.					
36.- Plantea soluciones que benefician a toda la comunidad educativa.					
37.- Expresa su propio punto de vista en el lenguaje calmado, en vez de emplear un tono de disputa.					
38.- Busca soluciones equitativas para resolver el desacuerdo trabajando en conjunto, con el objetivo de hallar una solución que ambas partes puedan adoptar.					
Trabajo en equipo y colaboración					
39.- Impulsa a todos los miembros de su institución educativa a hacia la participación activa y entusiasta para el logro de las metas trazadas.					
40.- Ayuda a fortalecer la identidad del equipo docente, el espíritu grupal y el compromiso.					
41.- Colabora, comparte planes, información y recursos.					
42.- Promueve un clima amigable y cooperativo en su institución educativa.					

Anexo 5

Validez de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Juicio de expertos: Variable 1: Liderazgo Pedagógico

DIMENSIONES / ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
No	DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Entorno							
1	El director influye en las acciones de la comunidad educativa estableciendo metas con participación de los docentes.	✓		✓		✓		
2	El director concientiza de las metas y expectativas a la comunidad educativa inspirando el compromiso de todos.	✓		✓		✓		
3	El director tiene buenas relaciones con los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	Comunicación							
4	El director participa y comunica con claridad el logro de las metas y expectativas alcanzadas a toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	El director realiza consensos entre los docentes para el logro de metas de aprendizaje y expectativas.	✓		✓		✓		
	Involucramiento							
6	El director fomenta el involucramiento de todos los docentes en el proceso de establecimientos de metas y expectativas para los logros de aprendizajes.	✓		✓		✓		
7	El director promueve partir de los conocimientos de sí mismo de los docentes para el logro de mejor desempeño.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Gestión de recursos							
8	El director toma decisiones de manera estratégica para la obtención y asignación de recursos.	✓		✓		✓		
9	El director realiza con la colaboración de su equipo directivo y los docentes el presupuesto pertinente y coherente que requiere la IE.	✓		✓		✓		
10	El director gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los servicios escolares poniéndose	✓		✓		✓		

	en el lugar de los docentes, estudiantes y padres de familia.	✓		✓		✓		
11	El director gestiona los recursos y materiales de forma oportuna mostrando un desempeño laboral eficiente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Retroalimentar y monitorear a los docentes en su práctica								
12	El director participa en la retroalimentación pedagógico de los docentes.	✓		✓		✓		
13	El director monitorea la gestión pedagógica de los docentes mostrando confianza en sus logros.	✓		✓		✓		
14	El director monitorea el progreso de los estudiantes para obtener mejores resultados de aprendizaje en colaboración con el docente.	✓		✓		✓		
15	El director planifica talleres de reflexión con los docentes sobre inteligencia emocional, para evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	El director promueve en los docentes el autocontrol emocional para mejorar la enseñanza y aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
Coherencia y alineación del currículo								
17	El director fomenta la participación de los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión institucional como el PAT, PEI, PCI, RI y otros buscando que guarden relación con las políticas educativas.	✓		✓		✓		
18	El director promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión pedagógica como las unidades de aprendizaje, proyectos de aprendizajes, sesiones de aprendizaje y módulos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DEL DOCENTE		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Promueve el desarrollo del docente								
19	El director promueve el desarrollo profesional formal e informal del docente a través de las buenas relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
20	El director promueve el aprendizaje de los estudiantes participando del proceso.	✓		✓		✓		
21	El director demuestra optimismo e inspira a la eficacia en la IE.	✓		✓		✓		
22	El director demuestra competencia emocional en el manejo de la gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
23	El director promueve la reflexión de la gestión de la enseñanza-aprendizaje partiendo de la conciencia social.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 5: GARANTIZAR UN AMBIENTE SEGURO Y DE SOPORTE		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Fomenta la enseñanza y aprendizaje						
24	El director estimula el trabajo colaborativo de los docente en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
25	El director fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓	
26	El director evita pérdidas de tiempo en el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓	
	Confianza y normas						
27	El director brinda confianza, seguridad y con firmeza hace cumplir las normas establecidas en la IE.	✓		✓		✓	
28	El director fomenta un ambiente que genera confianza mutua de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
29	El director demuestra respaldo y valoración en el cumplimiento de sus funciones a los docentes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg.: Dra. Mónica Retamoro Noemi DNI: 23271871

Especialidad del validador: Temática Gestión Educativa - Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para el componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

_____ de _____ 2018.



 Firma del experto informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Juicio de expertos: Variable 2: Inteligencia Emocional

DIMENSIONES/ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
No	DIMENSIÓN 1: EL CONOCIMIENTO DE UNO MISMO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Autoconocimiento emocional							
1	Evito que mis emociones interfieran en el logro de metas y expectativas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Reflexiono constantemente sobre mi rol como docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Regulo mis emociones para que ello no perjudica mi desempeño docente.	✓		✓		✓		
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones porque si estoy bien emocionalmente estaré bien profesionalmente.	✓		✓		✓		
5	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo para garantizar a mis estudiantes un ambiente seguro y de soporte.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: LA AUTORREGULACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Autocontrol emocional							
6	Maneja bien sus sentimientos impulsivos y las emociones perturbadoras para que no interfieran en el desarrollo de sus actividades dentro de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Mantiene la compostura, es usted positivo a pesar que en su evaluación durante monitoreo la calificación no sea objetiva.	✓		✓		✓		
8	Piensa con claridad y no pierde la concentración cuando está sometido a presión durante el monitoreo.	✓		✓		✓		
9	Evita que las emociones de tristeza influyan en su desempeño durante sus horas de clase.	✓		✓		✓		
10	Intercede usted con calma ante un conflicto entre sus compañeros durante una reunión.	✓		✓		✓		
11	Orientación a los resultados	✓		✓		✓		

	Resuelve con facilidad los problemas que se presentan en la Institución educativa donde labora.	✓		✓		✓	
12	Piensa usted que el ambiente o tensión laboral en la institución educativa donde labora puede influir sobre el logro de metas y expectativas.	✓		✓		✓	
13	Le gusta recibir consejos de los demás en situaciones de tensión.	✓		✓		✓	
14	Considera que si sus estudiantes tienen bajas calificaciones en las evaluaciones es por su ineficiencia.	✓		✓		✓	
15	Planifica sus unidades de aprendizajes, proyectos de aprendizajes, sesiones de aprendizaje y módulos de aprendizaje previendo incrementar la competitividad de sus estudiantes y de la institución educativa donde labora y la satisfacción de los padres de familia.	✓		✓		✓	
16	Brinda apoyo y da el ejemplo en términos de preocuparse por mejorar la calidad enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
17	Reconoce y recompensa el valor de los resultados tanto grupales como individuales de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
18	Adaptabilidad						
	Se adecua al ritmo de trabajo de los demás docentes.	✓		✓		✓	
19	Se adapta rápido al cambio que se dan en la institución educativa.	✓		✓		✓	
20	Halla soluciones originales para los problemas que se dan en la institución educativa donde labora.	✓		✓		✓	
21	Optimismo						
	Persiste en ir tras las metas establecidas en la institución educativa, pese a los obstáculos y contratiempos.	✓		✓		✓	
22	Considera que los contratiempos que se dan durante la elaboración del PAT, PEI, PCI, RI y otros documentos de la institución educativa se deben a circunstancias manejables, antes que a fallas de sus colegas o director.	✓		✓		✓	
23	Cree en su capacidad para manejar los problemas más difíciles que se dan en su institución educativa.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: LA CONCIENCIA SOCIAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO
24	Empatía						
	Se adecua al ritmo de trabajo de los demás docentes.	✓		✓		✓	
25	Se adapta rápido al cambio que se dan en la institución educativa.	✓		✓		✓	

26	Halla soluciones originales para los problemas que se dan en la institución educativa donde labora.	✓		✓		✓		
27	Persiste en ir tras las metas establecidas en la institución educativa, pese a los obstáculos y contratiempos.	✓		✓		✓		
Conciencia organizacional								
28	Considera que los contratiempos que se dan durante la elaboración del PAT, PEI, PCI, RI y otros documentos de la institución educativa se deben a circunstancias manejables, antes que a fallas de sus colegas o director.	✓		✓		✓		
29	Cree en su capacidad para manejar los problemas más difíciles que se dan en su institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: LA REGULACIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Inspiración de liderazgo								
30	Articula y despierta entusiasmo para cumplimiento de la misión y visión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
31	Orienta el desempeño de otros, haciéndole asumir su responsabilidad.	✓		✓		✓		
32	Guía mediante el ejemplo al director, colegas y estudiantes.	✓		✓		✓		
Influencia								
33	Es una persona que influye dentro de la institución educativa que labora.	✓		✓		✓		
34	Tiene la capacidad para movilizar al grupo de colegas de su institución educativa como a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
Manejo de conflicto								
35	Alienta al debate y a la discusión franca dentro de su institución educativa durante un conflicto.	✓		✓		✓		
36	Plantea soluciones que benefician a toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
37	Expresa su propio punto de vista en el lenguaje calmado, en vez de emplear un tono de disputa.	✓		✓		✓		
38	Busca soluciones equitativas para resolver el desacuerdo trabajando en conjunto, con el objetivo de hallar una solución que ambas partes puedan adoptar.	✓		✓		✓		
Trabajo en equipo y colaboración								
39	Impulsa a todos los miembros de su institución educativa a hacia la participación activa y entusiasta para el logro de las metas trazadas.	✓		✓		✓		

40	Ayuda a fortalecer la identidad del equipo docente, el espíritu grupal y el compromiso.	✓		✓		✓	
41	Colabora, comparte planes, información y recursos.	✓		✓		✓	
42	Promueve un clima amigable y cooperativo en su institución educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg.: Dr. Mendoza Retamozo Naomi DNI: 23271871

Especialidad del validador: tematica Gestión Educativa. Gestión pública.

¹**Pertinencia:** El Item corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El Item es apropiado para al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

_____ de _____ 2018.


Firma del experto informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Juicio de expertos: Variable 1: Liderazgo Pedagógico

DIMENSIONES / ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
No		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS								
	Entorno							
1	El director influye en las acciones de la comunidad educativa estableciendo metas con participación de los docentes.	✓		✓		✓		
2	El director concientiza de las metas y expectativas a la comunidad educativa inspirando el compromiso de todos.	✓		✓		✓		
3	El director tiene buenas relaciones con los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
Comunicación								
4	El director participa y comunica con claridad el logro de las metas y expectativas alcanzadas a toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	El director realiza consensos entre los docentes para el logro de metas de aprendizaje y expectativas.	✓		✓		✓		
Involucramiento								
6	El director fomenta el involucramiento de todos los docentes en el proceso de establecimientos de metas y expectativas para los logros de aprendizajes.	✓		✓		✓		
7	El director promueve partir de los conocimientos de sí mismo de los docentes para el logro de mejor desempeño.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión de recursos								
8	El director toma decisiones de manera estratégica para la obtención y asignación de recursos.	✓		✓		✓		
9	El director realiza con la colaboración de su equipo directivo y los docentes el presupuesto pertinente y coherente que requiere la IE.	✓		✓		✓		
10	El director gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los servicios escolares poniéndose	✓		✓		✓		

	en el lugar de los docentes, estudiantes y padres de familia.	✓		✓		✓		
11	El director gestiona los recursos y materiales de forma oportuna mostrando un desempeño laboral eficiente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Retroalimentar y monitorear a los docentes en su práctica								
12	El director participa en la retroalimentación pedagógico de los docentes.	✓		✓		✓		
13	El director monitorea la gestión pedagógica de los docentes mostrando confianza en sus logros.	✓		✓		✓		
14	El director monitorea el progreso de los estudiantes para obtener mejores resultados de aprendizaje en colaboración con el docente.	✓		✓		✓		
15	El director planifica talleres de reflexión con los docentes sobre inteligencia emocional, para evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	El director promueve en los docentes el autocontrol emocional para mejorar la enseñanza y aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
Coherencia y alineación del currículo								
17	El director fomenta la participación de los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión institucional como el PAT, PEI, PCI, RI y otros buscando que guarden relación con las políticas educativas.	✓		✓		✓		
18	El director promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión pedagógica como las unidades de aprendizaje, proyectos de aprendizajes, sesiones de aprendizaje y módulos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DEL DOCENTE		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Promueve el desarrollo del docente								
19	El director promueve el desarrollo profesional formal e informal del docente a través de las buenas relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
20	El director promueve el aprendizaje de los estudiantes participando del proceso.	✓		✓		✓		
21	El director demuestra optimismo e inspira a la eficacia en la IE.	✓		✓		✓		
22	El director demuestra competencia emocional en el manejo de la gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
23	El director promueve la reflexión de la gestión de la enseñanza-aprendizaje partiendo de la conciencia social.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 5: GARANTIZAR UN AMBIENTE SEGURO Y DE SOPORTE		SI	NO	SI	NO	SI	NO
24	Fomenta la enseñanza y aprendizaje						
	El director estimula el trabajo colaborativo de los docente en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
25	El director fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓	
26	El director evita pérdidas de tiempo en el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓	
27	Confianza y normas						
	El director brinda confianza, seguridad y con firmeza hace cumplir las normas establecidas en la IE.	✓		✓		✓	
28	El director fomenta un ambiente que genera confianza mutua de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
29	El director demuestra respaldo y valoración en el cumplimiento de sus funciones a los docentes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hoy Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg.: Vargas Amico, José Hugo - DNI: 40955905

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

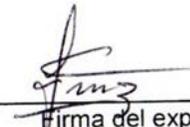
¹**Pertinencia:** El Item corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El Item es apropiado para al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

_____ de _____ 2018.


Firma del experto informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Juicio de expertos: Variable 2: Inteligencia Emocional

DIMENSIONES/ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
No		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: EL CONOCIMIENTO DE UNO MISMO								
	Autoconocimiento emocional							
1	Evito que mis emociones interfieran en el logro de metas y expectativas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Reflexiono constantemente sobre mi rol como docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Regulo mis emociones para que ello no perjudica mi desempeño docente.	✓		✓		✓		
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones porque si estoy bien emocionalmente estaré bien profesionalmente.	✓		✓		✓		
5	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo para garantizar a mis estudiantes un ambiente seguro y de soporte.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: LA AUTORREGULACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Autocontrol emocional							
6	Maneja bien sus sentimientos impulsivos y las emociones perturbadoras para que no interfieran en el desarrollo de sus actividades dentro de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Mantiene la compostura, es usted positivo a pesar que en su evaluación durante monitoreo la calificación no sea objetiva.	✓		✓		✓		
8	Piensa con claridad y no pierde la concentración cuando está sometido a presión durante el monitoreo.	✓		✓		✓		
9	Evita que las emociones de tristeza influyan en su desempeño durante sus horas de clase.	✓		✓		✓		
10	Intercede usted con calma ante un conflicto entre sus compañeros durante una reunión.	✓		✓		✓		
11	Orientación a los resultados	✓		✓		✓		

	Resuelve con facilidad los problemas que se presentan en la Institución educativa donde labora.	✓		✓		✓		
12	Piensa usted que el ambiente o tensión laboral en la institución educativa donde labora puede influir sobre el logro de metas y expectativas.	✓		✓		✓		
13	Le gusta recibir consejos de los demás en situaciones de tensión.	✓		✓		✓		
14	Considera que si sus estudiantes tienen bajas calificaciones en las evaluaciones es por su ineficiencia.	✓		✓		✓		
15	Planifica sus unidades de aprendizajes, proyectos de aprendizajes, sesiones de aprendizaje y módulos de aprendizaje previendo incrementar la competitividad de sus estudiantes y de la institución educativa donde labora y la satisfacción de los padres de familia.	✓		✓		✓		
16	Brinda apoyo y da el ejemplo en términos de preocuparse por mejorar la calidad enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Reconoce y recompensa el valor de los resultados tanto grupales como individuales de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Adaptabilidad							
	Se adecua al ritmo de trabajo de los demás docentes.	✓		✓		✓		
19	Se adapta rápido al cambio que se dan en la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Halla soluciones originales para los problemas que se dan en la institución educativa donde labora.	✓		✓		✓		
21	Optimismo							
	Persiste en ir tras las metas establecidas en la institución educativa, pese a los obstáculos y contratiempos.	✓		✓		✓		
22	Considera que los contratiempos que se dan durante la elaboración del PAT, PEI, PCI, RI y otros documentos de la institución educativa se deben a circunstancias manejables, antes que a fallas de sus colegas o director.	✓		✓		✓		
23	Cree en su capacidad para manejar los problemas más difíciles que se dan en su institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: LA CONCIENCIA SOCIAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
24	Empatía							
	Se adecua al ritmo de trabajo de los demás docentes.	✓		✓		✓		
25	Se adapta rápido al cambio que se dan en la institución educativa.	✓		✓		✓		

26	Halla soluciones originales para los problemas que se dan en la institución educativa donde labora.	✓		✓		✓	
27	Persiste en ir tras las metas establecidas en la institución educativa, pese a los obstáculos y contratiempos.	✓		✓		✓	
28	Conciencia organizacional						
	Considera que los contratiempos que se dan durante la elaboración del PAT, PEI, PCI, RI y otros documentos de la institución educativa se deben a circunstancias manejables, antes que a fallas de sus colegas o director.	✓		✓		✓	
29	Cree en su capacidad para manejar los problemas más difíciles que se dan en su institución educativa.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: LA REGULACIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES		SI	NO	SI	NO	SI	NO
30	Inspiración de liderazgo						
	Articula y despierta entusiasmo para cumplimiento de la misión y visión de la institución educativa.	✓		✓		✓	
31	Orienta el desempeño de otros, haciéndole asumir su responsabilidad.	✓		✓		✓	
32	Guía mediante el ejemplo al director, colegas y estudiantes.	✓		✓		✓	
33	Influencia						
	Es una persona que influye dentro de la institución educativa que labora.	✓		✓		✓	
34	Tiene la capacidad para movilizar al grupo de colegas de su institución educativa como a sus estudiantes.	✓		✓		✓	
35	Manejo de conflicto						
	Alienta al debate y a la discusión franca dentro de su institución educativa durante un conflicto.	✓		✓		✓	
36	Plantea soluciones que benefician a toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
37	Expresa su propio punto de vista en el lenguaje calmado, en vez de emplear un tono de disputa.	✓		✓		✓	
38	Busca soluciones equitativas para resolver el desacuerdo trabajando en conjunto, con el objetivo de hallar una solución que ambas partes puedan adoptar.	✓		✓		✓	
39	Trabajo en equipo y colaboración						
	Impulsa a todos los miembros de su institución educativa a hacia la participación activa y entusiasta para el logro de las metas trazadas.	✓		✓		✓	

40	Ayuda a fortalecer la identidad del equipo docente, el espíritu grupal y el compromiso.	✓		✓		✓	
41	Colabora, comparte planes, información y recursos.	✓		✓		✓	
42	Promueve un clima amigable y cooperativo en su institución educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg.: Vargas Amico, José Hugo DNI: 40955905

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para el componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

_____ de _____ 2018.


Firma del experto informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Juicio de expertos: Variable 1: Liderazgo Pedagógico

DIMENSIONES / ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
No	DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Entorno							
1	El director influye en las acciones de la comunidad educativa estableciendo metas con participación de los docentes.	✓		✓		✓		
2	El director concientiza de las metas y expectativas a la comunidad educativa inspirando el compromiso de todos.	✓		✓		✓		
3	El director tiene buenas relaciones con los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	Comunicación							
4	El director participa y comunica con claridad el logro de las metas y expectativas alcanzadas a toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	El director realiza consensos entre los docentes para el logro de metas de aprendizaje y expectativas.	✓		✓		✓		
	Involucramiento							
6	El director fomenta el involucramiento de todos los docentes en el proceso de establecimientos de metas y expectativas para los logros de aprendizajes.	✓		✓		✓		
7	El director promueve partir de los conocimientos de sí mismo de los docentes para el logro de mejor desempeño.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Gestión de recursos							
8	El director toma decisiones de manera estratégica para la obtención y asignación de recursos.	✓		✓		✓		
9	El director realiza con la colaboración de su equipo directivo y los docentes el presupuesto pertinente y coherente que requiere la IE.	✓		✓		✓		
10	El director gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los servicios escolares poniéndose	✓		✓		✓		

	en el lugar de los docentes, estudiantes y padres de familia.	✓		✓		✓		
11	El director gestiona los recursos y materiales de forma oportuna mostrando un desempeño laboral eficiente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Retroalimentar y monitorear a los docentes en su práctica								
12	El director participa en la retroalimentación pedagógico de los docentes.	✓		✓		✓		
13	El director monitorea la gestión pedagógica de los docentes mostrando confianza en sus logros.	✓		✓		✓		
14	El director monitorea el progreso de los estudiantes para obtener mejores resultados de aprendizaje en colaboración con el docente.	✓		✓		✓		
15	El director planifica talleres de reflexión con los docentes sobre inteligencia emocional, para evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	El director promueve en los docentes el autocontrol emocional para mejorar la enseñanza y aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
Coherencia y alineación del currículo								
17	El director fomenta la participación de los docentes en la elaboración de los instrumentos de gestión institucional como el PAT, PEI, PCI, RI y otros buscando que guarden relación con las políticas educativas.	✓		✓		✓		
18	El director promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión pedagógica como las unidades de aprendizaje, proyectos de aprendizajes, sesiones de aprendizaje y módulos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DEL DOCENTE		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Promueve el desarrollo del docente								
19	El director promueve el desarrollo profesional formal e informal del docente a través de las buenas relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
20	El director promueve el aprendizaje de los estudiantes participando del proceso.	✓		✓		✓		
21	El director demuestra optimismo e inspira a la eficacia en la IE.	✓		✓		✓		
22	El director demuestra competencia emocional en el manejo de la gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
23	El director promueve la reflexión de la gestión de la enseñanza-aprendizaje partiendo de la conciencia social.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 5: GARANTIZAR UN AMBIENTE SEGURO Y DE SOPORTE		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Fomenta la enseñanza y aprendizaje						
24	El director estimula el trabajo colaborativo de los docente en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
25	El director fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓	
26	El director evita pérdidas de tiempo en el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓	
	Confianza y normas						
27	El director brinda confianza, seguridad y con firmeza hace cumplir las normas establecidas en la IE.	✓		✓		✓	
28	El director fomenta un ambiente que genera confianza mutua de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
29	El director demuestra respaldo y valoración en el cumplimiento de sus funciones a los docentes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg.: Valente Agreda, Lorena del Polon DNI: 09951550

Especialidad del validador: Gestión y Planificación de Proyectos, Universidad Horacio Valderrin - Ucumar

¹Pertinencia: El Item corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El Item es apropiado para al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

_____ de _____ 2018.


Firma del experto informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Juicio de expertos: Variable 2: Inteligencia Emocional

DIMENSIONES/ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
No	DIMENSIÓN 1: EL CONOCIMIENTO DE UNO MISMO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Autoconocimiento emocional								
1	Evito que mis emociones interfieran en el logro de metas y expectativas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Reflexiono constantemente sobre mi rol como docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Regulo mis emociones para que ello no perjudica mi desempeño docente.	✓		✓		✓		
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones porque si estoy bien emocionalmente estaré bien profesionalmente.	✓		✓		✓		
5	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo para garantizar a mis estudiantes un ambiente seguro y de soporte.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: LA AUTORREGULACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Autocontrol emocional								
6	Maneja bien sus sentimientos impulsivos y las emociones perturbadoras para que no interfieran en el desarrollo de sus actividades dentro de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Mantiene la compostura, es usted positivo a pesar que en su evaluación durante monitoreo la calificación no sea objetiva.	✓		✓		✓		
8	Piensa con claridad y no pierde la concentración cuando está sometido a presión durante el monitoreo.	✓		✓		✓		
9	Evita que las emociones de tristeza influyan en su desempeño durante sus horas de clase.	✓		✓		✓		
10	Intercede usted con calma ante un conflicto entre sus compañeros durante una reunión.	✓		✓		✓		
11	Orientación a los resultados	✓		✓		✓		

	Resuelve con facilidad los problemas que se presentan en la Institución educativa donde labora.	✓		✓		✓		
12	Piensa usted que el ambiente o tensión laboral en la institución educativa donde labora puede influir sobre el logro de metas y expectativas.	✓		✓		✓		
13	Le gusta recibir consejos de los demás en situaciones de tensión.	✓		✓		✓		
14	Considera que si sus estudiantes tienen bajas calificaciones en las evaluaciones es por su ineficiencia.	✓		✓		✓		
15	Planifica sus unidades de aprendizajes, proyectos de aprendizajes, sesiones de aprendizaje y módulos de aprendizaje previendo incrementar la competitividad de sus estudiantes y de la institución educativa donde labora y la satisfacción de los padres de familia.	✓		✓		✓		
16	Brinda apoyo y da el ejemplo en términos de preocuparse por mejorar la calidad enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Reconoce y recompensa el valor de los resultados tanto grupales como individuales de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Adaptabilidad							
	Se adecua al ritmo de trabajo de los demás docentes.	✓		✓		✓		
19	Se adapta rápido al cambio que se dan en la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Halla soluciones originales para los problemas que se dan en la institución educativa donde labora.	✓		✓		✓		
	Optimismo							
21	Persiste en ir tras las metas establecidas en la institución educativa, pese a los obstáculos y contratiempos.	✓		✓		✓		
22	Considera que los contratiempos que se dan durante la elaboración del PAT, PEI, PCI, RI y otros documentos de la institución educativa se deben a circunstancias manejables, antes que a fallas de sus colegas o director.	✓		✓		✓		
23	Cree en su capacidad para manejar los problemas más difíciles que se dan en su institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: LA CONCIENCIA SOCIAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Empatía							
24	Se adecua al ritmo de trabajo de los demás docentes.	✓		✓		✓		
25	Se adapta rápido al cambio que se dan en la institución educativa.	✓		✓		✓		

26	Halla soluciones originales para los problemas que se dan en la institución educativa donde labora.	✓		✓		✓		
27	Persiste en ir tras las metas establecidas en la institución educativa, pese a los obstáculos y contratiempos.	✓		✓		✓		
28	Conciencia organizacional							
	Considera que los contratiempos que se dan durante la elaboración del PAT, PEI, PCI, RI y otros documentos de la institución educativa se deben a circunstancias manejables, antes que a fallas de sus colegas o director.	✓		✓		✓		
29	Cree en su capacidad para manejar los problemas más difíciles que se dan en su institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: LA REGULACIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
30	Inspiración de liderazgo							
	Articula y despierta entusiasmo para cumplimiento de la misión y visión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
31	Orienta el desempeño de otros, haciéndole asumir su responsabilidad.	✓		✓		✓		
32	Guía mediante el ejemplo al director, colegas y estudiantes.	✓		✓		✓		
33	Influencia							
	Es una persona que influye dentro de la institución educativa que labora.	✓		✓		✓		
34	Tiene la capacidad para movilizar al grupo de colegas de su institución educativa como a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
35	Manejo de conflicto							
	Alienta al debate y a la discusión franca dentro de su institución educativa durante un conflicto.	✓		✓		✓		
36	Plantea soluciones que benefician a toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
37	Expresa su propio punto de vista en el lenguaje calmado, en vez de emplear un tono de disputa.	✓		✓		✓		
38	Busca soluciones equitativas para resolver el desacuerdo trabajando en conjunto, con el objetivo de hallar una solución que ambas partes puedan adoptar.	✓		✓		✓		
39	Trabajo en equipo y colaboración							
	Impulsa a todos los miembros de su institución educativa a hacia la participación activa y entusiasta para el logro de las metas trazadas.	✓		✓		✓		

40	Ayuda a fortalecer la identidad del equipo docente, el espíritu grupal y el compromiso.	✓		✓		✓	
41	Colabora, comparte planes, información y recursos.	✓		✓		✓	
42	Promueve un clima amigable y cooperativo en su institución educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg.: Valiente Agreda, Laura del Pilar DNI: 09951550

Especialidad del validador: Gestión y Planificación de Proyectos, Universidad Herminio Valdizán, Mérida

¹**Pertinencia:** El Item corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El Item es apropiado para el componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

_____ de _____ 2018.



 Firma del experto informante.

Anexo 6

Permiso de la Institución Educativa donde se aplicó el estudio



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0089

"Manuel Gonzales Prada"

Resolución Directoral Regional N° 01191-03-04-74-DRELM

CARTA DE ACEPTACIÓN



Señor (a)

Mg. María del Carmen ANCAYA MARTINEZ

Coordinadora de la Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo - Campus Ate

PRESENTE

ASUNTO: Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación de la Lic. Sara Martina MEDINA PONCE

Es grato dirigirme a usted, para saludarla y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho, ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Sara Martina MEDINA PONCE, la aplicación de los instrumentos de evaluación de la tesis titulada **"Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018"**, lo que hago de su conocimiento para los fines que estime por conveniente.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Campoy 09 de Noviembre del 2018



Mg. GRACIA ALVARADO JUAN CIPRIANO
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0089 "MANUEL GONZALES PRADA"

Anexo 7

Matriz de datos

Anexo 8

Acta de aprobación de originalidad de tesis

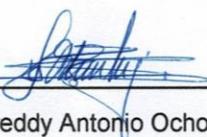


Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, revisor de la tesis titulada "**Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018**" del estudiante Sara Martina MEDINA PONCE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de febrero del 2020.



Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123



Anexo 9

Pantallazo del software turnitin



Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

B^a. Sara Martina Medina Ponce (ORCID: 0000-0003-1668-5940)

ASESORA:

D^{ra}. Rosa Luz Larrea Serquén (ORCID: 0000-0002-9640-3618)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2019



Navigation sidebar with icons for home, checkmark, edit, grid, and other functions.

Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
21	1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	13 %
	2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
	3 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
	4 hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
	5 repositorio.ipnm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
	6 repositorio.unam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
	7 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

Anexo 10

Formulario de autorización para la publicación de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Medina Ponce Sara Martina

D.N.I. : 46067614

Domicilio : Asoc. de vivienda San José de Huachipa MZ.B LT8

Teléfono : Fijo : 4107333 Móvil : 989668982

E-mail : saramedinaponce@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra

Mención: Maestra en Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Medina Ponce Sara Martina

Título de la tesis:

Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia

emocional docente en la Institución Educativa N°0089

de Campox, 2018

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 6/03/2020

Anexo 11

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Medina Ponce Sara Martina

TESIS TÍTULADA :

Liderazgo pedagógico del director y la
inteligencia emocional docente en la Institución
Educativa N° 0089 de Campoy, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A) Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Chanimidad

