



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo pedagógico e inteligencia emocional de los directores de las
instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Panduro Salas, Wilmer (ORCID: 0000-0002-4418-9170)

ASESORA:

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia, mi esposa Isabel, mis hijos; Ariana, Jharel y Daniela, que son mi principal motivo para seguir trabajando y desarrollarme profesionalmente.

Wilmer

Agradecimiento

En especial, a los directores de las instituciones educativas de educación primaria de Saposoa, a los docentes de la Universidad César Vallejo, a mi asesora Dra. Mabel Contreras y todas aquellas personas que contribuyeron en estos tres ciclos de formación en la presente maestría.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	iv
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y diseño de investigación	28
3.2. Variables y operacionalización	28
3.3. Población(criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis ...	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	30
3.5. Procedimientos	34
3.6. Métodos de análisis de datos	34
3.7. Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS.....	58

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de las dimensiones del liderazgo pedagógico.....	36
Tabla 2.	Nivel de las dimensiones de la inteligencia emocional.....	37
Tabla 3.	Prueba de normalidad.....	38
Tabla 4.	Relación entre liderazgo pedagógico con las dimensiones de la variable inteligencia emocional	38
Tabla 5.	Relación entre el liderazgo pedagógico e inteligencia emocional	42

Índice de figuras

Figura 1.	Diagrama de dispersión entre el liderazgo pedagógico y el componente intrapersonal	39
Figura 2.	Diagrama de dispersión entre el liderazgo pedagógico y el componente interpersonal	40
Figura 3.	Diagrama de dispersión entre el liderazgo pedagógico y el componente de adaptabilidad	40
Figura 4.	Diagrama de dispersión entre el liderazgo pedagógico y el componente de manejo de estrés	41
Figura 5.	Diagrama de dispersión entre el liderazgo pedagógico con el componente de ánimo en general.	41
Figura 6.	Diagrama de dispersión entre el liderazgo pedagógico e inteligencia emocional.	42

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo pedagógico con la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 43 docentes, la técnica fue la encuesta y como instrumento, los 2 cuestionarios. Los resultados determinaron que el nivel de las dimensiones del liderazgo pedagógico, en su mayoría fueron de nivel regular; ya que, en el establecimiento de metas y expectativas, indicaron un 65 %, seguido de la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con un 63 %. Respecto al nivel de las dimensiones de la inteligencia emocional con mayores porcentajes son los componentes: interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y el ánimo general, con 100 % en el nivel malo. Se concluyó que existe relación positiva moderada y significativa entre el liderazgo pedagógico con la inteligencia emocional de los directores; ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.583 y un p-valor de 0.000. Además, se determinó una dependencia del 33.98 % entre la inteligencia emocional con el liderazgo pedagógico.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico, inteligencia emocional, administración de la educación.

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between pedagogical leadership and emotional intelligence of the directors of primary educational institutions, Saposoa - 2021. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample It was 43 teachers, the technique was the survey and as an instrument, the 2 questionnaires. The results determined that the level of the pedagogical leadership dimensions were mostly of a regular level; since, in the establishment of goals and expectations, they indicated 65%, followed by the planning, coordination and evaluation of teaching and the curriculum with 63%. Regarding the level of the dimensions of emotional intelligence with the highest percentages are the components: interpersonal, adaptability, stress management and general mood, with 100% at the bad level. It was concluded that there is a moderate and significant positive relationship between pedagogical leadership and the emotional intelligence of the directors; since Spearman's Rho statistical analysis yielded a coefficient of 0.583 and a p-value of 0.000. In addition, a 33.98% dependency between emotional intelligence and pedagogical leadership was determined.

Keywords: Pedagogical leadership, emotional intelligence, educational administration

I. INTRODUCCIÓN

La educación en todos los países del mundo tiene un rol formalmente en la preparación de los estudiantes de los diferentes niveles educativos para que en el futuro representen, defiendan y construyan el futuro de toda una nación de la manera que han sido preparados, en ese sentido el proceso de adquisición de conocimientos basados en las relaciones del director, profesor y alumno tiene mucha relevancia. Por ello, las autoridades de las instituciones educativas y los profesores de cada uno de los países deben tener el don especial de gestionar la enseñanza y el aprendizaje de tal manera que los docentes puedan ser escuchados y entendidos por los estudiantes de una manera adecuada, para ello, los directores y personal administrativo de cada institución deben centrarse en brindar las comodidades y favorecer un ambiente laboral docente propicio para que se desempeñen dando su capacidad máxima, pues con docentes comprometidos se obtendrán alumnos capaces de construir una sociedad culturizada y con buenos valores que se reflejará en el desarrollo económico y social de una nación. Las autoridades de los países a nivel internacional destinan parte de su presupuesto público para incentivar y promover la educación, en algunos países más que en otros, y de ello depende el desprendimiento por sobre los demás países, existiendo economías diferentes a nivel mundial, por lo cual se debe poner la atención que se merece al sistema educativo, formando, capacitando y brindando los mecanismos necesarios para lograr un buen desempeño docente impulsado y gestionado por sus directivos.

La mayoría de los profesores en América Latina fueron formados y educados en colegios y universidades con una educación tradicional y muchos de ellos se niegan a aceptar que el tiempo pasa, la ciencia y la tecnología avanza y aparecen nuevos métodos e instrumento de enseñanza quedándose estancados en el pasado, es por ello que una adecuada evaluación de su desempeño y las respectivas capacitaciones y retroalimentación sería clave para tener una educación de calidad. Por lo cual es necesario que existan líderes pedagógicos, que dirijan a sus colegas y los incentiven a llevar cursos de actualización y tratar de ser mejor cada día, para ello debe promover el trabajo en equipo y las buenas relaciones interpersonales en el plantel, para mantener la cultura de aprendizaje

entre docentes y estudiantes. Por otro lado, el espacio educativo entusiasta está íntimamente relacionado con el logro del aprendizaje, por lo que todo líder docente debe tomar como tarea básica el establecimiento de valores y buen clima institucional y llevarlo a cabo con la participación activa de alumnos y docentes y garantizar la inclusión y el desarrollo emocional e intelectual de los estudiantes.

Según informes del Ministerio de Educación peruano publicado por "Perú 21" (2018), se han presentado más de 5.591 denuncias sobre violación de los derechos de los estudiantes por parte del personal educativo. En este caso, la inteligencia emocional es una alternativa necesaria para promover las buenas relaciones entre alumnos y maestros y lograr la calidad de aprendizaje requerido. Además, es necesario explicar que la calidad del aprendizaje y la enseñanza suele verse afectada por la situación emocional de los profesores y estudiantes, y en algunos casos, por problemas abrumadores o estrés que experimentan los agentes del aprendizaje, todo ello debe ser gestionada con mucha prudencia. Otro aspecto relacionado es la reforma curricular continua que lleva a cabo el Ministerio de Educación y hasta el momento se ha modificado de manera diferente en cuanto a métodos, habilidades y destrezas, y la falta de motivación por parte de los docentes para que practiquen métodos más didácticos de enseñanza, esto atenta el cumplimiento del derecho que tiene la población: el acceso una educación de calidad.

Entre los docentes de la región san Martín, al planificar sesiones de aprendizaje, se crea un sentimiento de rechazo o incluso de frustración, que puede deberse a causa fundamentas como: la escasa capacitación y la retroalimentación a tiempo para afrontar los cambios sociales, culturales, científicos y tecnológicos, que se desarrollan en el mundo exterior, por ende, la educación que se brinda no cumple los estándares previstos de una educación de calidad. Para enfrentar este problema, los docentes deben demostrar su liderazgo en la enseñanza mediante la organización y participación en grupos de inter aprendizaje que permiten disipar dudas y ampliar sus habilidades docentes mejorando su metodología de enseñanza y el lograr de un aprendizaje objetivo. Los líderes de

los centro educativos deben actuar con inteligencia emocional de tal manera que influyan en los decentes sin tener que ejercer presión y convencerlos que el mundo es cambiante y se tienen que adaptar al cambio si se quieren cumplir con la misión y visión institucional y solo se llegara a hacerlo si todos trabajan de manera conjunta y organizada y creando un adecuado clima organizacional y un buen desempeño para satisfacer las necesidades de enseñanza y forjando una buena imagen ante la sociedad y el público en general.

Las tres instituciones educativas del nivel primaria de Saposoa: la I.E. N.º 0656 “Juan Abelardo Moreno Rengifo”, la I.E. n.º0162 “Rosa Arméngola Ochoa Alva” y la I.E n.º0161 “Aníbal segundo del águila Guevara” no están ajenos a esta realidad, debido a que presentan falencias en todos los aspectos, desde la infraestructura hasta el personal docente y en la forma cómo los directores dirigen las instituciones. Ahora se acrecenta esta brecha educativa y se evidencia esta dificultad con la implementación de la educación a distancia, dejando percibir cierta problemática en las variables de estudio, de esta manera se evidencia deficiencias en cuanto al liderazgo pedagógico plasmado por los directores, esta es la causa para que los docentes de dichas instituciones no sientan ese acompañamiento de su líder, no tengan claridad de las metas institucionales que se puedan plantear para este el año, ni cómo hacer una planificación curricular enfocada al desarrollo de dichas metas, poniendo de manifiesto un vacío con respecto al trabajo colegiado de los docentes. También se presenta una deficiente evaluación de los aprendizajes de los estudiantes y del currículo, escaso monitoreo y orientación al uso de estrategias innovadoras que permiten brindar una educación de baja calidad. Por otro lado, también se ha evidenciado que la inteligencia emocional de los directores tuvo un cambio mucho más notorio en esta educación a distancia, se evidencia directores desmotivados, estresados, que no se adaptan a esta nueva forma de la educación y que a veces no saben manejar sus emociones, aspectos que traen como consecuencias que el nivel emocional de los docentes también no sean los adecuados y no llegue al estudiante de la mejor manera y que muchas veces no se pueda lograr los propósitos de las sesiones de aprendizaje. El liderazgo pedagógico y la inteligencia emocional de los directores juegan un papel muy

importante en el desempeño docente y por consiguiente en la educación de los niños, es por ello que considero muy importante estudiarla, ya que se desconoce una posible relación entre en la variable liderazgo pedagógico y la variable inteligencia emocional de los directores de primaria de Saposoa, también se desconoce el nivel de ambas variables, así como el nivel de las dimensiones de cada una de ellas, también se ignora una posible relación entre el liderazgo pedagógico con las dimensiones de la inteligencia emocional. En ese sentido la presente investigación tiene el propósito de investigar y obtener resultados que nos ayuden a tener conclusiones claras para brindar recomendaciones a los directores en estudio a fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora del coeficiente emocional.

A continuación se da a conocer la formulación del problema, se tiene como **problema general:** ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico con la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021? Como **problemas específicos:** ¿Cuál es el nivel de las dimensiones del liderazgo pedagógico de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021? ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021? ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico con las dimensiones de la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021?

La presente investigación se justifica en los siguientes criterios: **Por conveniencia:** Los resultados de este estudio beneficiarán a los docentes peruanos porque la relación entre estas dos variables puede servir de precedente, por lo que el Ministerio de Educación, como ente responsable de la política educativa, considera la inteligencia emocional de los docentes como un factor importante para la mejora de la calidad de la educación y que debe reflejarse en las pautas que el director propone para una buena gestión de las mismas. Un buen liderazgo pedagógico y una buena inteligencia emocional producirá cambios importantes, la misma que permitirá reducir la distancia o brecha educativa en los niveles frente a otros países de América. **Relevancia**

social: Esto fue necesario porque profundizó la comprensión de las personas sobre cómo la inteligencia emocional humana desempeña un rol importante y decisivo para llevar a cabo una buena gestión administrativa y académica de las instituciones educativas, por lo tanto, el director debe asumir responsabilidades de liderazgo, es decir, es allí donde esta investigación permitirá correlacionar la relación entre las dos variables, pues si hablamos en el campo de la educación, la mayor parte de la investigación relacionada con la inteligencia emocional estará más orientada hacia los estudiantes, ignorando a los docentes, quienes junto con los estudiantes cumplen un rol importante dentro de la institución.

Valor teórico: se justifica en el apoyo de autores, teorías y disposiciones legales del Minedu para poder describir y evaluar las variables de estudio, dichos aportes apoyarán a profundizar las variables y poder brindar un aporte a la comunidad científica.

Implicancias prácticas: permitió brindar a los directores de las instituciones educativas en estudio un diagnóstico situacional de cómo se vienen desarrollando las variables de estudio y al mismo tiempo brindarles alternativas de solución a través de recomendaciones con la finalidad de dar solución a la problemática encontrada. Además, es menester incentivar a los directores que se desarrolle un adecuado liderazgo y que permita en los docentes el desarrollo de una buena inteligencia emocional.

Utilidad metodológica: fue muy importante, porque permitió aportar con la creación de 2 instrumentos de investigación, el primero titulado “Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico” y el segundo, titulado “Cuestionario para medir la inteligencia emocional”, ambos instrumentos fueron diseñados para evaluar a los directores desde la percepción de los docentes; las mismas que fueron validados por 3 expertos conocedores sobre tema a investigar, así mismo, para comprobar que dichos instrumentos sean confiables, se aplicó la técnica del pilotaje y con los resultados de la misma, se utilizó alfa de Cronbach a fin de poder determinar la fiabilidad; otra utilidad metodológica, es que servirá como base para futuras investigaciones.

De acuerdo a la problemática planteada, se formuló los siguientes objetivos, teniendo como **objetivo general:** Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico con la inteligencia emocional de los directores de las instituciones

educativas de primaria, Saposoa - 2021. Como **objetivos específicos:** Identificar el nivel de las dimensiones del liderazgo pedagógico de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021. Identificar el nivel de las dimensiones de la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021. Analizar la relación que existe entre liderazgo pedagógico con las dimensiones de la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021.

Finalmente, se presentan las hipótesis, como **hipótesis general: H1:** Existe relación entre el liderazgo pedagógico con la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021. Como **hipótesis específicas: H1:** El nivel de las dimensiones del liderazgo pedagógico de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021, es bueno. **H2:** El nivel de las dimensiones de la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021, es bueno. **H3:** Existe relación entre el liderazgo pedagógico con las dimensiones de la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Rodríguez, M.; Ordoñez, R. y López, A. (2020). *La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar*. (Artículo científico). Universidad de Sevilla, España. Básica, no experimental, con una población y muestra de 47 Maestros, como técnica de la investigación una encuesta y en instrumento el cuestionario. Concluyeron que: El liderazgo pedagógico es bueno, porque las estrategias y herramientas están alineados a culminar con éxito los objetivos. Los docentes están altamente capacitados, poseen las habilidades necesarias para ejercer sus funciones de acuerdo a la asignatura para la que postuló y respecto a ello será asignado el aula que le tocará dirigir junto con sus estudiantes. Para que todo lo mencionado se realice de la mejor manera, dependerá del tipo de liderazgo ejercido por la autoridad principal, en este caso el director. La responsabilidad y el compromiso recae en él y es fundamental promover el trabajo en equipo con la finalidad, de brindar las mejores enseñanzas a sus estudiantes y mejorar la calidad educativa. El resultado, estudiantes con un alto nivel de aprendizaje, preparados para afrontar las situaciones difíciles que les presente la vida. Por otro lado, podemos desprender que, de la capacidad e ideas positivas que un líder propone, se generará un ambiente favorable para el desempeño laboral en la institucional.

Acevedo, A. (2020). *Liderazgo pedagógico: Pensar y construir una mejor educación*. (Artículo científico). Corporación Latinoamericana de Educación, Colombia. Básica, no experimental, con una población y muestra de observación del personal, la técnica fue la guía de observación y el instrumento fue el análisis de observación. Concluyó que: El liderazgo pedagógico compone un instrumento de mucha importancia a la hora de pensar y construir una buena educación. Su contribución es fundamental para coadyuvar con el aprendizaje, principalmente en los casos en que no es dable esperar evoluciones distributivas de corto plazo o en que los retos del contenido son más sutiles y complicados. Así mismo, con un buen liderazgo en los procesos internos de una institución, se logrará incrementar la productividad de los recursos empleados, los planes y metas establecidos y se cumplirán en el menor tiempo, que el pronosticado. Esto contribuye a una institución altamente competitiva en el rubro de brindar mejores

enseñanzas y generara confianza a los alumnos que quieran pertenecer al mismo.

Rivera, Y. (2020). *Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes*. (Artículo científico). Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. El tipo fue cualitativo, no experimental, población y muestra casos múltiples, la técnica fue acervo documentario y el instrumento fue la guía de documentos. Concluyó que: Respecto a lo analizado en esta investigación, las prácticas de liderazgo pedagógico son buenas, porque son especialmente estrategias agrupadas a la organización del trabajo docente, como la coordinación y el trabajo en equipo. Además, promueven la contribución para recapacitar sobre su experiencia profesional y resolver problemas que se los presenten. Este se edifica con un buen grupo de trabajo, centrados y guiados a cumplir una sola meta, para direccionar a la organización de la institución en la incorporación de todas las estrategias, lo cual implica una cooperación por parte del personal para que todo se haga posible y diferenciarse del resto, dando buen uso a los programas que se agregan.

A nivel nacional, Medina, S. (2019). *Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Básica, no experimental, con una población y muestra de 57 profesores, la técnica una encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que hay relación entre ambas variables, con un $Rho=0,447$ (correlación positiva moderada) y un p valor de 0.000; afirmando que de acuerdo al liderazgo pedagógico ejecutado por directores y líderes del plantel se optimizará la inteligencia emocional. Dando a conocer que el liderazgo pedagógico es bueno, porque docentes como estudiantes están relacionados con un buen clima y ambiente laboral con relaciones que garanticen sus desempeños en sus funciones, de enseñar y aprender, y sean totalmente eficaces. El director encargado de la institución asignó las actividades evaluando las condiciones y preocupándose por el

bienestar personal del docente para que pueda ejercer su labor con normalidad y con un buen nivel de enseñanza.

Condori, W. (2019). *La inteligencia emocional y el liderazgo en los directores de las IE del distrito de Velille- Chumbivilcas* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental, la población y muestra fue de 49 directores; la técnica empleada, la encuesta; el instrumento, el cuestionario. Concluyendo en la no existencia de relación entre variables, considerando que el estadístico Rho de Spearman es de 0,216 y el valor de $p=0,361$; con respecto a la inteligencia emocional es malo, porque las instituciones no cuentan con las condiciones deseadas para que los directores puedan cumplir con su labor, son asignados trabajos a trabajos ingentes, sin ver las posibilidades de los mismos, con tal de acabar con lo establecido, son sometidos a cambios bruscos afectando sus emociones y al mismo tiempo su nivel de productividad. Muchos de ellos no se adaptan a los cambios y suelen renunciar al cargo al que fueron asignados conllevando a todo su personal a verse influenciado por los mismos motivos porque son ellos los encargados de asumir la responsabilidad y se cumpla con el deber educativo de la institución.

Grados, N. (2018). *Inteligencia emocional y liderazgo docente en la IE "Latino", de San Pedro de Locc- Pacasmayo, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Investigación básica, de diseño no experimental, población y muestra de 26 docentes, como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario. Concluyó que: Existe correlación entre variables, de $r = 0,898$ y un p valor de 0.000; evidenciando que el liderazgo del docente es bueno, porque cada docente conoce las funciones principales que van a desarrollar ya sea a corto o largo plazo, según las estrategias que se plantearon, pero con el fin de asumir con responsabilidad su labor principal, que es la de brindar herramientas necesarias para que los maestros puedan dictar sus clases de manera comprensible, permitiendo que los docentes estén totalmente motivados y se vea reflejado en labor cotidiana. De esto se puede inferir que mientras los profesores estén emocionalmente bien, desempeñarán sus labores

evidentemente mejorando el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje y brindando una educación de calidad.

A nivel local, Sánchez, J. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en las IE polidocentes de Jepelacio- Moyobamba, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Investigación básica, de diseño no experimental, la población y muestra fue de 54 docentes, la técnica una encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que hay relación entre variables con $r=0.562$ y un p valor de 0.000; referente que el liderazgo de los directores favorece el desempeño docente siendo ideal como estrategia institucional para brindar una educación de calidad. Las instituciones también emplean programas y plataformas virtuales para que los docentes se puedan capacitar, asimismo los estudiantes también hacen uso de este programa, están autorizados a subir sus trabajos virtualmente de forma personal, haciendo mucho más práctico el trabajo de la gestión que se venían realizando en dichas instituciones, por ende se transforma en una institución innovadora; no obstante, debe realizarse el control y seguimiento de estas medidas para que sean utilizadas correctamente y se logren los objetivos planteados.

Benites, H. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la IE N.º 0306 "José Santos Chicano Gastañodi", Fausa Lamista, distrito San Pablo, provincia Bellavista, región San Martín, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Investigación básica, no experimental, con una población y muestra de 20 docentes, técnica una encuesta e instrumento el cuestionario. Concluyó que: Existe relación entre las variables, obteniendo una correlación de 0,441, con un p-valor ($0.026 \leq 0.05$); respecto al liderazgo pedagógico es bueno, porque la gestión que aplicaron en la institución están orientadas a brindar apoyo en las principales actividades que serán desarrollados por medios de los docentes, todo ello, se basará en la estructura ya planificada y que servirá como modelo para que los objetivos se ejecuten de acuerdo a los lineamientos internos de la institución, este ordenamiento incrementará el nivel de desempeño del docente, porque ya conoce los procesos que lo conllevarán a la realización de las metas trazadas, por ende, el trabajo se

hace eficiente y se genera mayor productividad en el nivel de enseñanza brindados a los estudiantes.

Sandoval, Z. (2017). *Relación entre el liderazgo y el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, en las IE del distrito de Saposo, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Investigación de tipo correlacional, no experimental, como población y muestra 35 instituciones; la técnica, una encuesta y el instrumento, un cuestionario. Concluyó que hay relación entre variables, obteniendo una correlación de (0.7790), con un valor de “p” igual a 0.000; respecto al liderazgo es bueno, porque todas las actividades que se tenían pendientes en las instituciones se cumplieron siguiendo el cronograma establecido y las metas esperadas, dando a entender que existe una buena gestión escolar de por medio y los docentes, personal administrativos y estudiantes realizan sus trabajos y deberes comprometidos con las institución, y a su vez están circunscritos a cada función que se plantea por medio de las autoridades encargadas, asume su cargo con total responsabilidad, y esto repercute en el bienestar y satisfacción que experimentan los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema, se empezará definiendo los términos de cada variable, en este caso **liderazgo**, para Guibert (2010), es la pieza principal que cada organización debe integrar entre su grupo laboral para cumplir con eficacia los objetivos propuestos, de tal manera que este líder dirija e delegue el compromiso a los demás trabajadores y realicen sus actividades coordinadamente con eficiencia y eficacia. En cuanto al término **pedagógico**, según Rojano (2016), abarca todo el desarrollo formativo de las personas, llegando a concluir en el nivel educativo profesional, también son las herramientas que facilitan el desarrollo de las funciones educadoras. Según MINEDU (2012), define al **liderazgo pedagógico** como aquel liderazgo que un individuo desarrolla con la intención de dirigir e influir en los demás integrantes de una organización a cumplir con las funciones planificadas para concretar con las metas y objetivos planteados. El líder debe interactuar con sus colegas de trabajo, creando una buena comunicación y absolución de dudas y consultas

para que no existan impases en el transcurso del desarrollo de los proyectos educativos institucionales.

Al hablar de **liderazgo pedagógico**, Bolívar (2015), sustenta que se ven involucradas las áreas administrativas, porque son ellos, las que delegan las actividades y priorizan los recursos disponibles para que dicha gestión se haga realidad, incluyendo todos los procesos, en general, para no presentar desbalances al finalizar la gestión. Sin embargo, Leith Wood (2009), plantea que el liderazgo pedagógico es informar y dar a conocer con esquemas y programas los planes a ejecutar. Las herramientas que servirán como soporte en caso que se presente alguna dificultad, es crear una coordinación en forma general y desarrollar juntos los objetivos establecidos. En donde también, los docentes y alumnos mantienen una relación constante, interactuando entre ambos para que den origen a un ambiente sumamente limitado por enseñanzas y aprendizajes. Incluso el líder está siempre en constante monitoreo a su personal, el docente con su alumno y así se va dando un círculo en que ambos se autoevalúan tratando de brindar siempre lo mejor de sí mismo en beneficio de la institución como de sus personas.

El autor, Salazar (2015) hace mención que las autoridades encargadas de dirigir una organización, generalmente reaccionan de dos formas frente a circunstancias que se generan y se tienen a los que buscan dar solución inmediata descifrando las alternativas posibles y los que solo se quedan estancados esperando que se solucione por sí solo o que pase el tiempo para que nadie lo note, esta decisión es muy riesgosa para seguir con los cumplimientos de los objetivos de las instituciones, pues un problema leve no atendido puede convertirse en un gran problema con el paso del tiempo y puede desencadenar la debacle económica de la institución o la salida del mercado por la incompetencia mostrada. Pero en el sector educación, pues si se tienen nociones sobre problemas entre docentes y estudiantes y nadie se preocupa por hacer algo al respecto, las consecuencias pueden ser irreparables contra personas vulnerables y resulten afectados tanto física o psicológicamente. Al

respecto, deben buscar las soluciones los líderes pedagógicos actuando con inteligencia para resolver dichos conflictos.

Según Fernández (2015) plantea que el liderazgo pedagógico no solo se centra en que el director este bien emocionalmente, sino que también debe contar con las experiencias necesarias, el nivel de profesionalismo y las capacidades para asumir el reto. Para ello, debe tomar las mejores decisiones para que las metas y tareas propuestas se cumplan de la mejor forma y en menor tiempo; debe asumir sus funciones con criterios e impulsar a su equipo de trabajo siempre hacia el éxito. Los líderes pedagógicos deben tener la capacidad de hacer a un lado sus emociones y relaciones amicales con sus colegas de trabajo o jefes debido a que cuando se generan problemas pueda tomar las decisiones pertinentes sin importan la afinidad existente, sino solo el beneficio de la institución. Además, el líder debe ser una persona ética y moral para que sepan cómo reaccionar y en qué momento hacerlo y que sus acciones no sean vulgares y déspotas frente a la sociedad que evaluará su actuar, pues tampoco es actuar por actuar sino más bien hacerlo con diligencia y reducir los daños ocasionados.

Pont *et al.* (2009) destaca que la capacidad del líder pedagógico se utiliza para generar las mejores circunstancias de enseñanzas - aprender, lo que avala los resultados en la escuela. Así mismo, solicita que todos asuman con responsabilidad los resultados del aprendizaje; esto debe concebir como el criterio de la identidad de la institución educativo, el cambio continuo, los elementos convenientes para las evaluaciones de los responsables educativos. Además, Hargreaves y Fink (2004) afirman que, un líder pedagógico debe estar comprometido con el aprendizaje y el desempeño de los docentes fomentando las buenas prácticas en la imposición de conocimientos a los estudiantes en general, debe señalar los métodos de aprendizaje y las constantes evaluaciones para generar responsabilidad con la pureza y la certeza de la información, ya que no solo se trata de enseñar sino de asegurar que los conocimientos sean los pertinentes y cumplan con los requisitos de calidad necesarios; por consiguiente, debe estar en una continua investigación para que se vaya ajustando de acuerdo a los avances que requiera la sociedad.

Al respecto Robinson (2010) es preciso cuando menciona que un liderazgo pedagógico se mantiene en la agudeza de que, si no se tiene conocimiento de cuán importante son los docentes, entonces no se hará lo necesario para mejorar sus condiciones de enseñanza. Se deben conocer los frutos de sus tareas realizadas y sus resultados obtenidos en determinado periodo de tiempo para medir su rendimiento haciendo una adecuada gestión educativa se debe conocer los elementos generales de la pedagogía, y proponer estrategias para poder explotar a cabalidad la capacidad docente, así como el manejo adecuado de su perfil profesional y la comprensión de sus alumnos. Poco podrán ser los líderes escolares para apoyar a los docentes y hacer las supervisiones necesarias durante las clases; si no actúan con inteligencia emocional es propio de que se cometan errores y no se pueda desarrollar a cabalidad la labor encomendada. Por otro lado, es necesario apartar a aquellos maestros que se niegan al cambio y mantienen comportamientos ambiguos y anticuados en la ejecución de sus labores pedagógicas.

Por consiguiente, se debe marcar cuáles son las **funciones de un Líder Pedagógico**, en ese sentido, el Ministerio de la Educación (2008), definió que el líder pedagógico debe realizar un seguimiento y un estudio de cómo alcanzar los objetivos de forma óptima, planes de la institución educativa y que técnicas manejarán para lograrlo, así mismo se debe gestionar un clima adecuado para que se desarrollen las actividades institucionales satisfactoriamente, mejorar la gestión de riesgos para evitar inconvenientes tanto con los alumnos y con los maestros. Asimismo, Balzán (2010) recalcó, que las funciones o tareas de un líder es ir de la mano juntamente con el docente, ver cuán eficientes son al momento de realizar una clase y si tiene deficiencias poder orientarlo y capacitarlo para que desempeñen su labor de manera correcta, verificar si utilizan los materiales más didácticos para la comprensión de sus alumnos, puesto que depende de ello, realizar las capacitaciones, tener una comunicación directa y precisa, ayudarlo a que encuentre alternativas de solución a distintos

problemas que lo afecten y motivarlo a que realice buenas prácticas en el ejercicio de sus funciones.

Así mismo, para el MINEDU (2012), el liderazgo pedagógico se establece como la tarea de reunir y de apoyar a otros para tener una correcta estructuración, y así alcanzar las intenciones planificadas de la institución. Se deduce, también, al hablar de un líder que asumen el cumplimiento de un rol importante en el incremento de mejorar prácticas docentes, y un buen atributo para que propicie, en los estudiantes, aprendizajes de calidad. Además, es de suma importancia en las escuelas, porque permite que muchas de ellas puedan tener un orden y control de sus procesos de aprendizajes asignados a los docentes para concretarlos en las aulas de clase. Contar con un buen líder, que sepa orientar, es lo esperado por mucho tiempo en las instituciones para que puedan existir buenas enseñanzas por parte de los docentes y grandes aprendizajes por parte de los estudiantes, así mismo para reducir riesgos por violencia o faltas que se puedan cometer a los derechos de los estudiantes. El líder pedagógico deberá, en todo momento, impartir vibras de motivación de tal manera que se logre una educación digna para que los estudiantes se desarrollen intelectual y socialmente de manera adecuada.

Según, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2016), sobre la base de un informe que analiza la reforma en América Latina, sobre educación y menciona que se deben lograr buenos resultados en la calidad de la educación para poder salir de la problemática económico en que nos encontramos como país. La educación y el desarrollo mantienen cierta relación que debe ser aprovechada eficientemente, además, los alumnos deben asumir responsabilidades de liderazgo coherentes para mejorar el rendimiento de los ellos mismos, pero deben ser motivados por sus maestros; por ejemplo; desplegar elementos de competencias repartidas de acuerdo al nivel que ellos muestran; desarrollar destrezas de liderazgo enérgico que reconozcan las situaciones personales y ordinarias; y que formen parte de su formación. Por lo tanto, el liderazgo pedagógico está encaminado a realizar la función que posee el director y la labor que desarrolla en el progreso de procesos educativos en la

institución y el tiempo trabajado a esa actividad será capaz de mejorar el nivel de rendimiento del docente y los estudiantes.

Además, Ruiz (2015), muestra que el liderazgo pedagógico del director y la calidad de la educación son consistentes con el aprendizaje de los estudiantes, lo que demuestra la realización de las condiciones de aprendizaje. Por tanto, este debe ser completo, reuniendo una formación que tenga buenos valores para la vida, lo que significa que el aprendizaje de alta calidad debe establecer conocimientos existentes, por lo cual los docentes deben centrarse en dar lo mejor para sus estudiantes, brindar información de calidad. El liderazgo asume competencia en dos procesos: 1) La formación de los alumnos y sus ventajas educativas, pero esto resalta la evaluación simple y está llena de aprendizaje continuo; 2) El desarrollo de la enseñanza del maestro es un camino equitativo, va desde el conocimiento práctico y experimental hasta fundamentos teóricos necesarios para el alumno. Por tanto, el líder pedagógico se convierte en un elemento clave dentro de una institución porque promueve y genera un ambiente laboral con inteligencia emocional para favorecer el desempeño de sus colegas y evitando problemas y malos entendidos institucionales.

Con respecto al liderazgo pedagógico, para Anderson (2010), el liderazgo de los directivos y su experiencia se ven reflejados en la calidad de sus gestiones educativas, las buenas prácticas se relacionan con el cumplimiento de la planificación que se haya realizado con anterioridad, la evaluación y las habilidades profesionales, las leyes y regulaciones. Este liderazgo directivo debe ser reflexivo de manera sistemática y colaborativa, permitiendo la inclusión de todo el personal en actividades planificadas por el plantel, así como una fluida comunicación para una adecuada toma de decisiones proactivas y que se crean convenientes para mejorar la situación institucional. No se trata de la distribución de funciones y actividades de los departamentos administrativos o de gestión, sino de un esfuerzo organizado por los individuos de un equipo específico para lograr el mismo objetivo de calidad educativa. Por ello, realizando un buen liderazgo directivo en la institución se logra: docentes motivados; sus destrezas y conocimientos profesionales deben expresarse al máximo y las condiciones de

trabajo deben ser idóneas para el desempeño de sus funciones educadoras. (p. 38).

En cuanto a los estilos de liderazgo, Pedraja, Rodríguez y Rodríguez (2008) trató sobre los siguientes estilos de liderazgo: Liderazgo transformacional: Existe una atadura muy angosto entre el líder y sus partidarios, de modo que se da una evolución y un incremento de la moral interna para lograr los objetivos dentro de una organización, además, define al liderazgo transformacional como aquel que motiva a los miembros de una organización a rendir mucho más de lo que siempre suelen hacerlo, elevar al máximos nivel de capacidad. (p. 22). Liderazgo transaccional: Es quien guía o motiva al personal en la dirección de metas planificadas, asignando los roles y las tareas adecuadas para el cumplimiento de estas metas. Se traza una condecoración como plan estratégico a los resultados obtenidos, dando a entender, que, si los trabajadores alcanzan sus objetivos deseados o hacen todo lo posible por cumplirlos, estos recibirán un incentivo, motivándolos aún más a tener un alto nivel de desempeño. (p. 23)

Característica del liderazgo pedagógico, según Villa (2015), menciona que para los tiempos actuales el liderazgo directivo mantiene las siguientes características: (a) instituir una educación colaborativa, fijar un rumbo hacia el bienestar y un vínculo entre los mecanismos de la institución, entre factores tangibles e intangibles, relacionados en un ambiente laboral adecuado; (b) fijar líneas que fortalezcan a la organización y los recursos necesarios para que todos los trabajadores administrativos de la institución, estudiantes y docentes se sientan cómodos y mejoren la calidad de su enseñanza, utilizando materiales didácticos y técnicas innovadoras producto de la motivación y el desempeño que nace de su interior y por ende alumnos están más dispuestos a aprender; (c) brindar ayuda, y las herramientas, materiales y mecanismos necesarios para que los docentes desempeñen una labor eficiente y eficaz, estas características contribuyen al desempeño como institución en general pues generará una buena imagen ante la sociedad y tiene como ejemplo a los docentes y maestros que se dedican a la docencia estudiantil, y gracias a ellos es que se inculca la educación en las aulas (p. 10)

Respecto a la variable liderazgo pedagógico, se establecen dimensiones, para lo cual, MINEDU (2012), las describe como: **Establecimiento de metas y expectativas:** que se basa principalmente en que el director debe promover la formulación y el establecimiento de metas de aprendizajes alcanzables y evaluables para la institución educativa, las mismas que se deben dar a conocer a todos los que laboran en la institución, docentes, personal administrativo, personal de servicio, personal de vigilancia, a los padres de familias e incluso a los estudiantes en la medida posible para que estos se familiarice con ellas. El director debe promover el planteamiento de los objetivos institucionales involucrando a todos los actores educativos a través de un consenso para que se determine que las metas respondan a interés comunes y no particulares y se logre hacer participar a todos por una sola causa que es el rendimiento organizacional. Por consiguiente para poder plantear los objetivos de la institución que estarán en el proyecto educativo institucional o en un plan de mejora y para logra ello debemos de un buen diagnóstico para identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas y así tener más claridad de lo que tenemos y hacia dónde queremos llegar; el director tiene que trabajar en equipo para desarrollar todas estas acciones, el líder tiene que involucrar a toda la comunidad educativa para el logro de los sueños institucionales.

Así mismo, Minedu considera como otra dimensión a la **Obtención y asignación de recursos de manera estratégica:** Instalar un esquema en donde sirva a todos en general, como meta principal haciendo un buen uso a los recursos: humano, medios y el tiempo. Hacer entendible las funciones que servirán como base para obtener los recursos deseados, orientación relacionada y vinculado al mejoramiento de la calidad educativa desarrollando las capacidades correctas. El directivo debe tener como metas prioritarias en la institución, a la buena gestión de los recursos humanos, de los medios de enseñanza y del uso óptimo del tiempo ya que son aspectos que benefician un determinado fin, para salir adelante, para dar resolución de algún problema de manera estratégica. El director debe mostrar capacidad para gestionar aquellos recursos a pesar del momento atípico que estamos viviendo, además debe tener mucha claridad de

los recursos que posee y lo que no posee; de mostrar estas características, estamos delante de un director estratega enfocado al mejoramiento escolar.

Seguidamente, MINEDU (2012), menciona como otra dimensión también a la **Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo** que implica básicamente que el director sea el apoyo del docente y para ello debe monitorear cada cierto tiempo la planificación curricular y el desarrollo de las sesiones de aprendizaje del docente con sus estudiantes para saber cuáles son sus fortalezas y cuáles son sus debilidades con respecto a las estrategias de enseñanza que viene aplicando el docente, a partir de ello, el director debe hacer comentarios reflexivos, debe hacer retroalimentación con el fin de mejorar la práctica docente y por consiguiente la calidad de la enseñanza enfocados al logro de las competencias, capacidades y desempeños que están en el Currículo Nacional. Obviamente, el director debe ser el guía en las planificaciones curriculares de los maestros, debe ser el gestor y el evaluador del tipo de enseñanza que se viene dando en su institución, de encontrar alguna dificultad, él es el encargado de convertirla en una oportunidad de hacer el feedback, oportunidad de enseñar y aprender con la intención de mejorar la calidad de la enseñanza en la escuela enmarcadas en los enfoques del currículo Nacional.

Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado: el liderazgo del director debe reflejarse en el interés del progreso profesional de los maestros que laboran junto a él, debe promover e involucrarse en el desarrollo profesional, debe propiciar espacios de formación docente como participaciones en macro talleres, Wenibar, cursos virtuales o talleres de capacitación donde emiten una certificación al finalizar, pero también puede gestionar microtalleres, grupos de interaprendizajes, reuniones colegiadas, reflexiones, estudios de casos hasta un simple diálogo reflexivo con la finalidad de fortalecer la capacidad del docente. El director debe ser influyente y motivador para lograr que el profesor se actualice constantemente, se prepare de acuerdo al contexto en que vivimos y desarrollo de sus capacidades personales. Podemos afirmar que el directivo debe asumir realizar una buena gestión, teniendo como indicadores el liderazgo participativo, que se entiende como la

capacidad que posee uno para de influir, motivar, organizar para ejecutar determinadas acciones y el desarrollo profesional de su equipo de docentes.

Asegurar un entorno ordenado y de apoyo: el líder resguarda y vela por las buenas relaciones de sus colegas e incentiva a que estos se desempeñen de la mejor manera y exista entre ellos un clima laboral acogedor propiciando buena comunicación, apoyo mutuo y trabajo ordenado y organizado en labores académicas y educativas, teniendo como indicadores a los acuerdos de convivencia que los directores deben promover dentro y fuera de la comunidad educativa y que debe estar plasmado en el reglamento interno de la institución con el fin de tener un ambiente disciplinado; como otro indicador podemos mencionar a las relaciones de confianza que debe existir entre todos los trabajadores y por último nos referimos a los órganos de apoyo que debe existir en la escuela, más que existir, debe existir la acción en cada uno de ellos, en otras palabras el CONEI, la APAFA y los comités de aula deben tener funcionalidad y trabajar articuladamente en apoyo a la labor que vienen haciendo los docentes.

En cuanto a la segunda variable, inteligencia emocional, primero se definirá la **inteligencia** que según Ardilla (2011), es la capacidad del ser humano para discernir información y ser capaz de materializarla, y esto tiene que ver con concretar con las metas empleando las mejores estrategias institucionales, tener un control sistemático y eficiente con respecto a culminar los objetivos. En cuanto al término **emocional**, Fernández y Jiménez (2019), menciona que es un asunto psicológico que nos prepara para acomodarnos a las realidades de las exigencias en el ámbito laboral y responder al ambiente con respecto al tipo de organización en la que corresponde laborar, también se puede entender como el aspecto intangible que circula en el entorno que es emanado por las personas que se encuentran en él de acuerdo a su satisfacción y comodidad. Una vez descrito los componentes de la variable, Ugarriza y Pajares (2005), definen la **inteligencia emocional**, como un conglomerado de habilidades tales como saber definir la emoción que se está experimentando, expresar la emoción de forma adecuada, manejar la emoción, sentir lo que la otra persona está sintiendo,

sostener buenas relaciones con los demás y la capacidad de automotivarse; que influyen directamente en nosotros para hacer frente y con éxito a las situaciones problemáticas que se presentan a diario en el contexto que nos encontramos. Esta inteligencia genera la habilidad para resolver problemas estratégicamente sacando el mayor provecho de la situación. Según BarOn (1997) afirma que las personas emocionalmente inteligentes son positivos, adaptables, pragmáticos, resuelven situaciones problemáticas de su medio con éxito y hacen frente al agobio sin perder la calma en ningún momento.

Según Goleman (2012) dice que el logro de una persona no requiere necesariamente de su capacidad intelectual o preparación profesional, si no del nivel de inteligencia emocional que este posea y lo aplique en la solución de problemas, y esta viene a ser la capacidad de entender los sentimientos propios y los que demuestran los demás, es ser empático con las personas que te rodean, saber entenderlos y conocer que factores influyen para su comportamiento, de esta manera poder buscar alternativas de solución para lograr su mejor rendimiento. Según Muñoz (2018). La inteligencia emocional es el factor diferenciador del resto, y es característico de cada persona y de cómo se identifican. Entender y guiar las emociones que suministren las relaciones con los demás, es una ventaja que poseen ciertas personas que se convierten en líderes de otras porque les inspiran admiración y respeto sobre las demás. Al respecto, Vivas (2007) manifiesta que es el manejo de las emociones, es decir, inspeccionar y examinar emociones propias ya que ello hace que se mantenga un buen clima y ser afectuoso con uno mismo y con los demás para vivir con un bienestar personal y corporativo, esto es característico de los líderes en un grupo de personas (p. 13).

Así mismo, Glennon (2002), menciona que la inteligencia emocional es un tema importante que debe enseñarse no solo en las escuelas y universidades sino también entre los colaboradores de una entidad, tratando de integrar las habilidades relacionadas con ella a los miembros de manera que puedan aplicarlo en la institución y se trabaje organizadamente en busca de los objetivos y metas planteados. Esto estimula turbaciones entre algunos docentes, quienes

mencionan que el cultivo de la inteligencia emocional debe dejarse en manos de las familias de los estudiantes, porque es ahí, en el hogar, donde nace el tipo de educación que desarrollará el niño en lo personal y sobre todo, porque no hay conjunto de razonamientos debidamente especificados sobre lo que abarca la inteligencia emocional. Asimismo, Navarro (2011), explica que la Inteligencia emocional solicita que se aprenda a reconocer y a valorar las impresiones propias y de los demás, aprender a responder correctamente a ellas, aplicando efectivamente la información y energía de las emociones que se presentan en la vida diaria.

Seguidamente Matthews et al. (2002), menciona que la inteligencia emocional, se ha conformado a raíz de la consecuencia del desarrollo, evolución y composición de la emoción y la inteligencia de una persona y se desarrolla desde muy temprana edad a través de intuiciones y apreciaciones que hace mentalmente de experiencias vividas. Investigaciones han demostrado una relación significativa entre el aspecto cognitivo y el emocional que manifestaron las personas y cómo influye en el accionar y reaccionar de estas, pues contribuye con el desarrollo del pensamiento crítico en los seres y no solo se dedican a observarlo sino también a sacar conclusiones de situaciones observadas. Del mismo modo Mayer y Salovey (2002) señalaron: las características emocionales que se relacionan al éxito, así como también la habilidad de flexibilidad, el ser empático, habilidad para dar solución a los problemas lo más rápido que se pueda, comprensión y agudeza de los sentimientos, poder dominar la ira, ser independientes, persistencia y sencillez, cortesía, entre otros aspectos característicos (p. 43)

Importancia de la inteligencia emocional, De Souza (2011), mantuvo que se demostró mediante investigaciones que personas con un nivel de capacidad mucho más alta que otros, no han podido lograr tener éxito por no saber dar uso adecuado a sus habilidades emocionales; a lo largo de su vida personal, hay representaciones de muchos conflictos que solo pueden prevalecer si son perseverantes, poseen una buena autoestima, dominan sus propias emociones, habilidades de socializarse sin importar el momento, empatía y estar siempre

motivados. (p. 42). Romo (2006), menciona las personas permiten que equilibren sus mismas emociones. Estas se anuncian de manera correcta, controlando sus reacciones, además, potencian sus propias emociones, se aceptan tal y como son, sobre todo comprenden las emociones de los demás, buscan todas las posibilidades de poder apoyarlos y lo más importante es que ya aprendieron desde pequeños a saber sobrevivir con estos tipos de conflictos y muchas veces pueden ser ellos mismos los autores de sus propias dificultades (p. 56).

Importancia de las inteligencias múltiples, Gardner (2000), menciona que su conocimiento es muy importante porque profundiza los aspectos de lo que es la inteligencia y conoce lo que ya todos sabían lo que iba a pasar refiriéndose a que el nivel académico no lo es todo, pero si influye de alguna manera porque a través de ello la persona podrá interpretar situaciones y buscar la mejor manera de actuar ante ellas. A continuación, presentamos las inteligencias propuestas por Gardner, que guardan relación con la investigación: **Inteligencia intrapersonal**; tiene coherencia con la confianza a uno mismo, el aceptarse, un alto nivel de autoestima y todas aquellas habilidades que nos hacen identificarnos y conocernos mejor. **Inteligencia interpersonal**; esta capacidad está orientada a comprender al otro, de ponerse en el lugar del otro, saber convivir con personas que son distintos a nosotros, cuando logran desarrollar estas habilidades la persona, incluso, puede ser capaces de manipular a personas vulnerables que no tengan bien definido su personalidad y se dejen influenciar fácilmente, esta inteligencia nos proporcionará habilidades sociales de ser empáticos, comprensibles, solidarios, etc.

Citaremos algunos **elementos principales de la inteligencia emocional** donde Boeck (2002), nos afirma: para que una persona logre el éxito, debe saber reconocer sus debilidades, porque cuando una persona acepta que se ha equivocado, logra entender y comprender a los demás, aprende a manejar con cuidado sus propias emociones, así mismo la de los demás. Cuando la persona comienza a reconocer sus emociones positivas logrará el éxito frente a una tarea complicada, pues el rendimiento será el de mayor grado que se pueda alcanzar, se realiza una afirmación a la inteligencia emocional, realizando distintas

capacidades y estas pueden ser: encontrar las propias emociones, constituir, escoger, valorar las propias emociones, de una manera segura y a su vez poder controlar las emociones de los demás, conllevando a ayudar ,de la mejor manera posible, a los que la requieran.

Componentes de la inteligencia emocional, Abanto (2000), recalcó: está conformada por cinco factores: El factor intrapersonal, interpersonal, la adaptabilidad, el manejo y la gestión de estrés y las emociones anímicas de las personas (p. 65). Desglosándolos en: **Factor intrapersonal** (CIA); es la forma de cómo se siente consigo mismo y con los demás, pensando siempre positivamente, muestran sus sentimientos sin temor alguno, son autónomos, confían en sí mismo para alcanzar sus metas. **Factor interpersonal** (CIE); referido a las habilidades y el desarrollo de sus capacidades de interacción correspondiente entre dos o más personas. **Factor de adaptabilidad** (CAD); capacidad de una persona en adaptarse a los distintos cambios que se puedan generar en cierto ambiente, ya sean de aspectos innovadores, como tecnológicos o situaciones laborales. **Factor de gestión de estrés** (CME); que es característico de personas tranquilas, que saben ignorar situaciones embarazosas y se comportan de manera adecuada imponiendo respeto.

Según Sánchez, (2018), entre las principales **características de la Inteligencia emocional**, es **autoconocimiento** que va más allá de factores relevantes y que se trata de conocernos a la perfección, involucrando a las personas que nos rodean, las emociones intervienen de manera diferente para todos y por eso cada uno reacciona en el mismo escenario de manera diferente; el **autocontrol de las emociones**: vencer nuestros sentimientos nos ayuda en nuestra vida diaria, algunas emociones son instantáneas, surgen en el momento, otras duran horas, pero es importante darse cuenta de lo que está sucediendo con uno mismo y actuar a tiempo esto nos ahorraría muchas disputas en el futuro. Por ende, Cooper y Sawaf (2004), presentan modelos de cuatro columnas de la inteligencia emocional, son muy importantes para el individuo integrándolos en sus planes de vida, estos elementos nos muestran que la inteligencia es el

espacio del análisis psicológico que cada persona puede tener en una determinada situación.

Dimensiones de la inteligencia emocional, según Ugarriza y Pajares (2005), refieren a continuación: **Dimensión intrapersonal**; resulta necesario mencionar que el factor interno de la persona juega un papel importante en su expresión ante los demás, por lo cual se debe estar bien internamente consigo mismo para poder dar lo mejor de sí, poder expresarse libremente y que las cosas que pasan en el exterior no afecten de manera significativa el estado de ánimo de la persona por el contrario es propicio tomarlo como una referencia para actuar ante situaciones parecidas en otras oportunidades y no cometer errores que puedan dañar las buenas referencias que tienen los demás de uno, teniendo como indicadores al autoconcepto, que es la descripción u opinión que posee cada persona de uno mismo; la autorregulación, se refiere al manejo y redireccionamiento que podemos darle a muestras emociones sin generar ninguna incomodidad o problema con otros; la independencia, es el sentimiento de libertad, autonomía que posee una persona. Desde esa mirada el director que posee la dimensión intrapersonal identifica y menciona lo que sienten y lo explica por qué lo siente, expresa una molestia de la mejor manera, sin ofender a los demás, mantiene la calma por más molesto que está y sobre todo demuestra seguridad y firmeza cuando toma decisiones.

Dimensión interpersonal; se trata de las capacidades y destrezas que tienen las personas para poder identificar lo que está sintiendo la otra, teniendo en cuenta sus acciones, movimientos de cuerpo o expresiones faciales y sobre todo la habilidad de ponerse en el lugar de la otra persona, ser capaz de sentir lo que está sintiendo el prójimo. BarOn (1997) menciona que el componente interpersonal refiere a las habilidades que tienen las personas para entender y valorar los sentimientos ajenos, de establecer compromisos con una organización en beneficio de la comunidad y de relacionarse con las demás personas basándose en el respeto mutuo, la escucha activa, la amistad, los valores, etc. En tal sentido se considera como indicadores a la empatía; que es la habilidad cognitiva, emocional y/o afectiva de una persona para comprender

lo que está sintiendo la otra persona; también tenemos a las relaciones interpersonales, que es la forma como vinculan dos o más personas encontrando base en las emociones sentimientos e intereses; finalmente, tenemos la responsabilidad social, que hace referencia al cumplimiento diligentemente sus obligaciones en bien de la sociedad o lugar donde vive. Si nos trasladamos al campo educativo, el director tiene que mostrar estas habilidades siendo solidario, mostrándose atento a los sentimientos de sus colegas, practicando la escucha activa, propiciando un buen clima laboral, motivando a toda la comunidad educativa al cumplimiento de sus responsabilidades y sobre todo dar solución de los problemas que susciten en la institución educativa.

Dimensión adaptabilidad; se debe respetar las condiciones de las que cuenta una organización, puedan que sean contrarias, pero el clima laboral es bueno, los incentivos son convenientes haciendo que los trabajadores se adapten a los cambios, teniendo como indicadores a la solución de problemas, es la capacidad que se posee para identificar el problema, proponer soluciones y llevar a cabo la ejecución de la misma y la prueba de flexibilidad. Así mismo BarOn (1997), indica que el componente de adaptabilidad se refiere al ser resolutivo en situaciones problemáticas, ser dócil, ser práctico, ser positivo ante cualquier cambio que se pueda dar en el día a día de una organización. Del mismo modo los directores de las instituciones educativas deben ser flexibles y resolutivos a los cambios o problemas que se puedan suscitar en la institución que dirigen; es por ello, que tienen que poseer la capacidad de adaptarse y trabajar en contextos adversos.

Así mismo, Ugarriza y Pajares (2005), establecen como dimensión a: **Manejo del estrés;** la misma que contiene varios factores que son empleados para saber conllevar dicha dimensión entre los trabajadores de una organización, una de ellas es demostrar tolerancia al estrés, que es una habilidad de sobreponerte al estrés o alguna adversidad que se te presenta y seguir adelante con tu labor, otro de factores de esta dimensión es controlar los impulsos, que por lo general hace que la persona se muestre tranquila, que sepa trabajar bajo presión, asumiendo sus funciones sin mostrar descontento; factores o cualidades que dicen mucho de la persona proyecta una buena imagen hacia los demás, que

puede ser admirada por algunas personas, pero que genera motivación en el desempeño de sus funciones. Del mismo modo, los directivos de las instituciones educativas deben ser muy tolerantes y saber controlar sus impulsos para poder conducir una escuela.

Dimensión estado de ánimo; aquí la persona busca sentirse emocionalmente capaz de enfrentarse a retos y las situaciones adversas sin caer en el desánimo, demostrando ser optimista, siempre pensando positivamente y no darse por vencidos con facilidad, es sumamente satisfactorio contar con uno de ellos en grupo de trabajo ya que tienen una visión más realista de las cosas que puedan suceder y contagian esa virtud a los demás compañeros de trabajo uniéndose en una sola ideología para aunar esfuerzos y llevar a cabo actividades. Dentro de esta dimensión se puede resaltar 2 aspectos, la primera, el optimismo, que es una actitud mental de ver el lado positivo de las situaciones que se presenten y la segunda, es la felicidad, que representa un estado de ánimo donde la persona se encuentra plenamente satisfecha. Las instituciones educativas deben ser lideradas por personas que demuestran ser optimistas, realistas, positivos y sobre todo felices, ya que un líder es paradigma a seguir.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

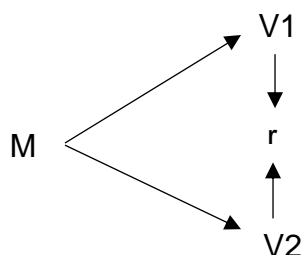
Tipo de estudio

Fue básica, debido a que solo utilizó o empleó teorías existentes para solucionar una problemática identificada, además que se pretende solucionar la problemática encontrada en base al desarrollo de las teorías y variables de estudio (Concytec, 2018)

Diseño de la investigación

Fue no experimental, debido a que no manipuló ninguna variable de estudio, de alcance correlacional, ya que este tipo de estudio mantiene por objeto presentar la relación de ambas variables y fue de corte transversal, porque el instrumento se aplicó en un solo momento.

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen, que es un conjunto de acciones que realiza el investigador con la finalidad de recoger información que requiere.



Dónde:

M = Muestra

V1 = Liderazgo pedagógico

V2 = Inteligencia emocional

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo pedagógico

Variable 2: Inteligencia emocional

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: Es un grupo de elementos que el investigador desea estudiar y de los cuales tienen características similares; en ese sentido, Álvarez (2007), define como un grupo de factores, establecidos, limitado, de entre los cuales será elegida la muestra. La población de la presente investigación estuvo conformada por 43 docentes que laboran en las siguientes instituciones:

Instituciones educativas	Total de docentes	% docentes
I.E n.º 0656 “Juan Abelardo Moreno Rengifo”	7	16 %
I.E n.º 0162 “Rosa Arméngola Ochoa Alva”	15	35 %
I.E n.º 0161 “Aníbal segundo del Águila Guevara”	21	49 %
Total	43	100 %

Con la finalidad de mantener la objetividad e imparcialidad en la información, se evaluó a los directivos de estas tres instituciones educativas, desde la percepción de los docentes que conocieron más de cerca a las autoridades mencionadas.

Criterios de inclusión: Se consideró a todos los docentes nombrados y contratados que tengan mayor a medio año de trabajo en las instituciones educativas, también se consideró a instituciones que autoricen la aplicación de la investigación, así como la aplicación de los instrumentos de investigación.

Criterios de exclusión: Se excluyó a los tres directores, a los practicantes, al personal de servicio y de vigilancia.

Muestra:

Es un subconjunto de la población a la que se va estudiar y las que tienen características similares, en ese sentido, Tamayo y Tamayo (2006) define

a la muestra como un conglomerado de procedimientos basados en la observación de una parte de la población de estudio considerada en la investigación que se ejecuta con la finalidad de observar o analizar la división de ciertas cualidades en toda la población, universo o grupo considerado en el estudio. Por otra parte, Hernández citado en Castro (2003), afirma que, si la población de estudio es menor a cincuenta personas, la población será igual a la muestra, en tal sentido; la muestra de la presente investigación estuvo constituida por toda la población objeto de estudio, es decir por los 43 docentes de las tres instituciones en observación.

Muestreo: Según Arias (2006), comprende los pasos realizados para saber la probabilidad de que cualquier componente pueda ser seleccionado en una muestra. (p. 83).

En esta investigación no correspondió hacer el muestreo, ya que la muestra se tomó al total de la población.

Unidad de análisis: Estuvo constituido por los docentes de las tres instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Saposoa.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para la obtención de información acerca de ambas variables, se aplicaron una encuesta como técnica, realizando todos los procedimientos que comprende, haciendo uso de los cuestionarios previamente diseñados. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que la técnica viene a ser la parte del proceso de recolectar la información o datos pertenecientes a las variables de estudio.

Instrumentos

Son medios materiales que se emplean para recoger y almacenar datos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El instrumento que se utilizó para la primera variable fue el cuestionario, cuyo objetivo fue recolectar datos para medir y cuantificar el liderazgo pedagógico de los directores de las instituciones educativas del nivel primaria, Saposoa 2021, el cual fue creado por el investigador con orientación de la asesora; dicho cuestionario tubo 30 ítems, fraccionados en 5 dimensiones con 6 preguntas cada uno. Las opciones de respuestas fueron: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre.

Para esta primera variable, a partir de los puntajes mínimos y máximos se construyó una escala ordinal de 3 niveles: malo (6-14), regular (15-22) y bueno (23-30) por cada dimensión.

El instrumento que se utilizó para la segunda variable fue el cuestionario, cuyo objetivo fue recolectar datos para medir la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas del nivel primaria, Saposoa 2021, fue creado por el investigador; dicho cuestionario estuvo conformado por 30 ítems, divididos en 5 dimensiones, cada uno con 6 preguntas. Las opciones de respuestas fueron: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

Para esta segunda variable, a partir de los puntajes mínimos y máximos se construyó una escala ordinal de 3 niveles: malo (6-14), regular (15-22) y bueno (23-30) por cada dimensión.

Validez

La validez de los dos instrumentos fue garantizada a través del juicio de tres expertos, que laboran en la escuela de postgrado de la universidad César Vallejo y que la vez son directores de instituciones educativas públicas y uno de ellos es un metodólogo de la misma casa superior de

estudio; todos ellos, garantizaron un mayor grado de validez a los cuestionarios. Los resultados obtenidos de los expertos fueron:

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Liderazgo pedagógico	1	Director de la I.E.S.T.P “Nor Oriental de la Selva”	4.3	Coherente y pertinente para su aplicación.
	2	Director de la I.E “Miguel ChuquizengoRamirez”	4.5	Procede su aplicación.
	3	Metodólogo	4.7	Válido para su aplicación.
Inteligencia emocional	1	Director de la I.E.S.T.P “Nor Oriental de la Selva”	4.2	Pertinente para su aplicación.
	2	Director de la I.E “Miguel ChuquizengoRamirez”	4.4	Procede su aplicación.
	3	Metodólogo	4.8	Válido para su aplicación.

El resultado muestra que, con respecto a la primera variable, el promedio es de **4.5** que equivale al **90 %** coincidencia entre los expertos; y en cuanto a la segunda variable, el promedio es **4.4**, que representa al **88 %** de concordancia entre los expertos; lo que refleja que ambos instrumentos tienen significativa validez; y cumplen con los estándares metodológicos para ser aplicado.

Confiabilidad

Para este proceso se aplicó la técnica del pilotaje para ambos instrumentos de investigación. Para ello, se trabajó con una muestra con características similares a la población de estudio, se aplicó a 13 docentes que representa al 30 % de la muestra de estudio de la investigación; dos (2) docentes fueron de la I.E n.º 0030, cinco (5) fueron de la I.E n.º 0167 y seis (6) fueron de la I.E n.º 0192; instituciones que están dentro de la jurisdicción de la provincia de Huallaga, al igual que las instituciones que están en investigación. Una vez obtenido los resultados de la técnica del pilotaje, se

utilizó alfa de **Cronbach** a fin de poder determinar la fiabilidad de los instrumentos que conforman la investigación.

Análisis de confiabilidad de liderazgo pedagógico

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	13	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	13	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	30

Análisis de confiabilidad de inteligencia emocional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	13	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	13	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	30

Los resultados obtenidos muestran que ambos instrumentos son altamente confiables; ya que, la variable liderazgo pedagógico arrojó un coeficiente de 0,972 y la variable inteligencia emocional obtuvo un coeficiente de 0,929.

3.5. Procedimientos

Las variables fueron evaluadas con objetividad; es decir, sin realizar la manipulación de los datos recogidos. Para recolectar la valiosa información, se creó 2 instrumentos de investigación, ambos instrumentos fueron diseñados para evaluar a los directores, desde la percepción de los docentes, antes de su aplicación, fueron validados por 3 expertos conocedores y experimentados en el tema a investigar, así mismo, para determinar la fiabilidad de los instrumentos, se aplicó la técnica del pilotaje a un 30% del total de la cantidad de la muestra de estudio, en instituciones con similares características, prueba de ello, tenemos las constancias de aplicación que se adjuntó en los anexos. Luego se procedió a su aplicación de dichos instrumentos a la verdadera muestra, estos datos obtenidos fueron tabulados en un excel y codificados en el SPSS v.25; los resultados arrojados de aquel software estadístico, nos ayudaron a obtener las tablas y figuras que se colocó en la tesis, las mismas que nos permitieron hacer un análisis y promover la discusión correspondiente. Finalmente, todo este proceso, ayudó a establecer las conclusiones y las recomendaciones de la presente investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos recogidos a través de los cuestionarios, se tuvo que partir haciendo una tabulación de los mismos en un excel. Luego se analizó esta información por el software estadístico SPSS 25; asimismo, para la comprobación de las hipótesis, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, dado que la muestra fue menor que 50 y al obtener un resultado menor a 0.05, se utilizó el Rho Spearman para la correlación. Los datos numéricos obtenidos también se utilizaron para la interpretación correspondiente de la investigación y todo el proceso se llevó a cabo adquiriendo valores intermedios a -1 y 1, los cual nos permitió explicar si hubo una subordinación directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo).

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló bajo los principios éticos internacionales, teniendo en cuenta en todo momento: la beneficencia, buscando el beneficio para la entidad que otorgó información así como para los demás participantes del estudio; la no maleficencia, propiciando la no comisión de daños hacia las personas involucradas en el estudio, realizando buenas prácticas en todo momento; la autonomía, los investigadores se desempeñaron de manera autónoma en el ejercicio de sus funciones y en el cumplimiento de todos los pasos y procesos del estudio, evitando la existencia de influencias que ocasionen distorsiones a la realidad de estudio y la justicia. El respeto estuvo presente en todo el desarrollo de la investigación, se respetó los derechos del autor, así como a la propiedad intelectual de cada trabajo, se recogió información con el consentimiento de la entidad educativa, la misma que fue utilizada sin presentar distorsiones que afecten la integridad de las personas, así como de las instituciones. Además, se trabajó con apego a las normas APA y al reglamento de investigación de la Escuela de Posgrado de la universidad César Vallejo con la finalidad de realizar una investigación que responda a las expectativas y exigencias actuales.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de las dimensiones del liderazgo pedagógico

Dimensiones	Escala	Intervalo	Frecuencia	%
Establecimiento de metas y expectativas	Malo	6 - 14	15	35 %
	Regular	15 - 22	28	65 %
	Bueno	23 - 30	0	0 %
	Total		43	100 %
Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Malo	6 - 14	21	49 %
	Regular	15 - 22	22	51 %
	Bueno	23 - 30	0	0 %
	Total		43	100 %
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Malo	6 - 14	16	37 %
	Regular	15 - 22	27	63 %
	Bueno	23 - 30	0	0 %
	Total		43	100 %
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Malo	6 - 14	16	37 %
	Regular	15 - 22	27	63 %
	Bueno	23 - 30	0	0 %
	Total		43	100 %
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Malo	6 - 14	43	100 %
	Regular	15 - 22	0	0 %
	Bueno	23 - 30	0	0 %
	Total		43	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de las instituciones educativas de primaria de Saposoa.

Respecto al nivel de las dimensiones de la **variable liderazgo pedagógico** de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021; se observa, en el **establecimiento de metas y expectativas** que el 65 % manifestaron, que es regular y el 35 % que es malo, en cuanto a la **obtención y asignación de recursos de manera estratégica**, el 51 % indicaron que es regular y el 49 % que es malo, referente a la **planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo**, el 63 % señalaron, que es regular y el 37 % que es malo, respecto a la **promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado**, el 63 % manifestaron

que es regular y el 37 % que es malo y en cuanto a la **dimensión de asegurar un entorno ordenado y de apoyo**, el 100 % manifestaron que es malo.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de la inteligencia emocional

Dimensiones	Escala	Intervalo	Frecuencia	%
Componente intrapersonal	Malo	6 - 14	22	51 %
	Regular	15 - 22	21	49 %
	Bueno	23 - 30	0	0 %
	Total		43	100 %
Componente interpersonal	Malo	6 - 14	43	100 %
	Regular	15 - 22	0	0 %
	Bueno	23 - 30	0	0 %
	Total		43	100 %
Componente adaptabilidad	Malo	6 - 14	43	100 %
	Regular	15 - 22	0	0 %
	Bueno	23 - 30	0	0 %
	Total		43	100 %
Componente manejo de estrés	Malo	6 - 14	43	100 %
	Regular	15 - 22	0	0 %
	Bueno	23 - 30	0	0 %
	Total		43	100 %
Componente ánimo general	Malo	6 - 14	43	100 %
	Regular	15 - 22	0	0 %
	Bueno	23 - 30	0	0 %
	Total		43	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de las instituciones educativas de primaria, Saposoa.

Respecto al nivel de las dimensiones de la variable inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021, se evidencia que, en el **componente intrapersonal**, el 51 % manifestó que es malo y el 49 % que es regular y en cuanto a los **componentes: interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y ánimo general**, el 100 % manifestaron que están en un nivel malo.

Tabla 3*Prueba de normalidad*

Variables	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Liderazgo pedagógico	,895	43	,001
Inteligencia emocional	,906	43	,002

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Puesto que la muestra fue menor a 50 personas, se calculó el coeficiente de Shapiro-Wilk, donde el resultado fue menor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tuvo una distribución no normal, por lo que se utilizó el Rho Spearman para la prueba de la hipótesis correlacional.

Tabla 4*Relación entre liderazgo pedagógico con las dimensiones de la variable inteligencia emocional*

Inteligencia emocional	Liderazgo pedagógico	
	correlación	Sig.
Componente intrapersonal	,500**	0. 001
Componente interpersonal	,421*	0. 005
Componente adaptabilidad	,441**	0. 003
Componente manejo de estrés	,379	0. 012
Componente ánimo general	,553**	0. 000

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

En la tabla se observa que existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico con las dimensiones: componente intrapersonal, componente interpersonal, componente adaptabilidad y componente ánimo general de la variable inteligencia emocional de los directores; sin embargo, en el componente manejo de estrés la relación sigue siendo positiva pero ya no es significativa; ya que se evidencia que Rho de Spearman obtuvo los siguientes coeficientes: con respecto al componente intrapersonal, el coeficiente de

correlación es de 0.500(correlación positiva moderada), con p-valor de 0,001; referente al componente interpersonal se observa que el coeficiente de correlación es de 0.421(correlación positiva moderada), con un p-valor de 0,005; en cuanto al componente adaptabilidad el coeficiente es de 0.441(correlación positiva moderada), con un p-valor de 0,003; con respecto al componente manejo de estrés, el coeficiente es de 0,379(correlación positiva baja), con un p-valor de 0,012 y en lo que respecta al componente ánimo general el coeficiente es de 0.553(correlación positiva moderada), con p-valor de 0,000; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, existe relación entre liderazgo pedagógico con las dimensiones de la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021.

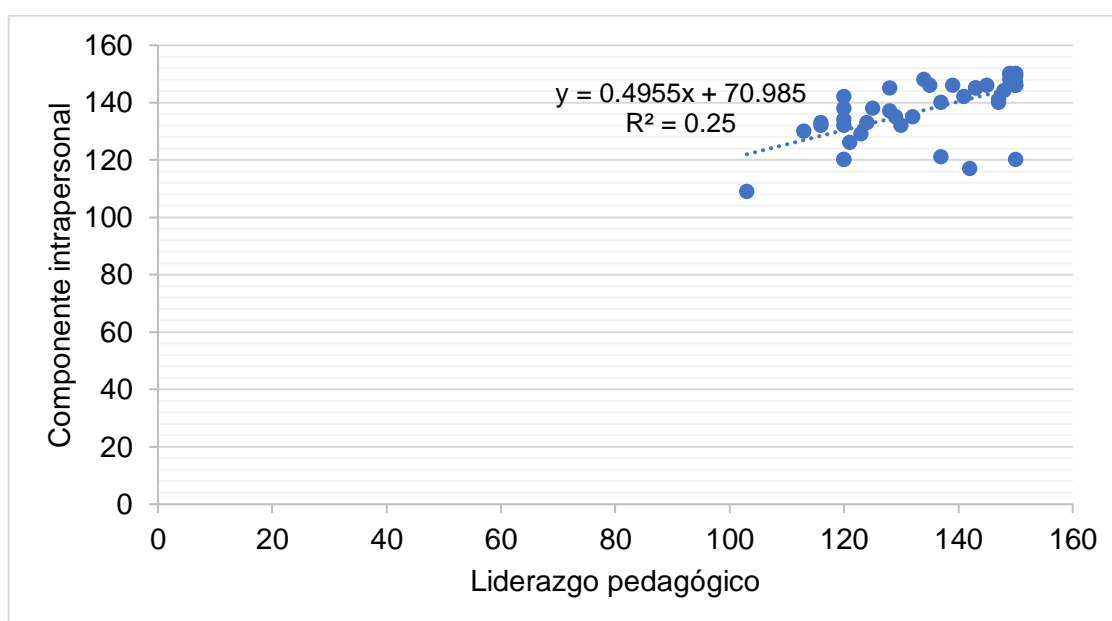


Figura 1. Diagrama de dispersión entre el liderazgo pedagógico y el componente intrapersonal

En la figura se observa una dependencia del 25 % entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional con el liderazgo pedagógico.

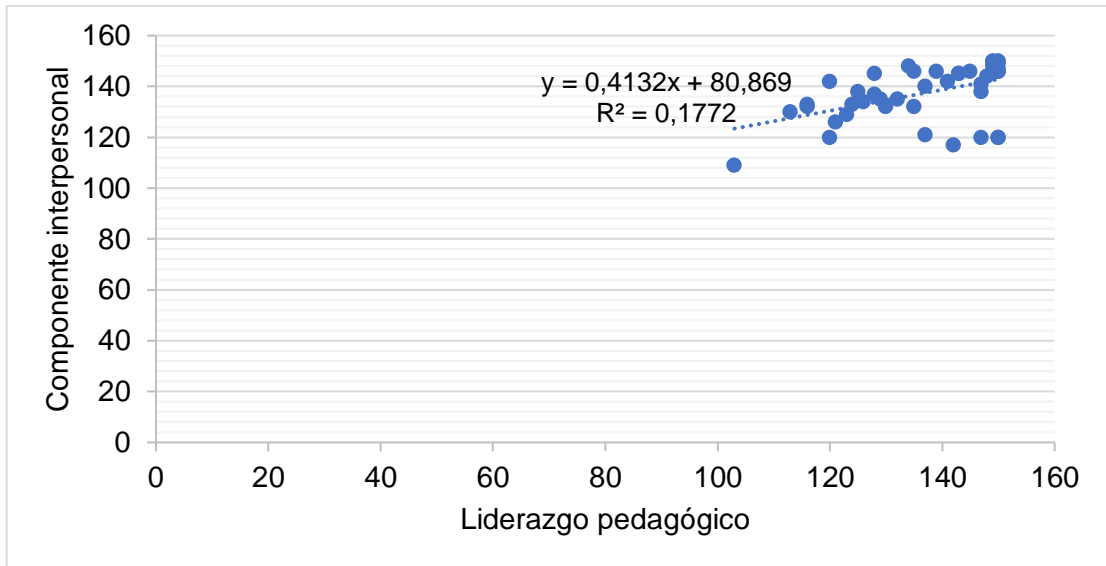


Figura 2. Diagrama de dispersión entre el liderazgo pedagógico y el componente interpersonal

En la figura se observa una dependencia del 17.72 % entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional con el liderazgo pedagógico.

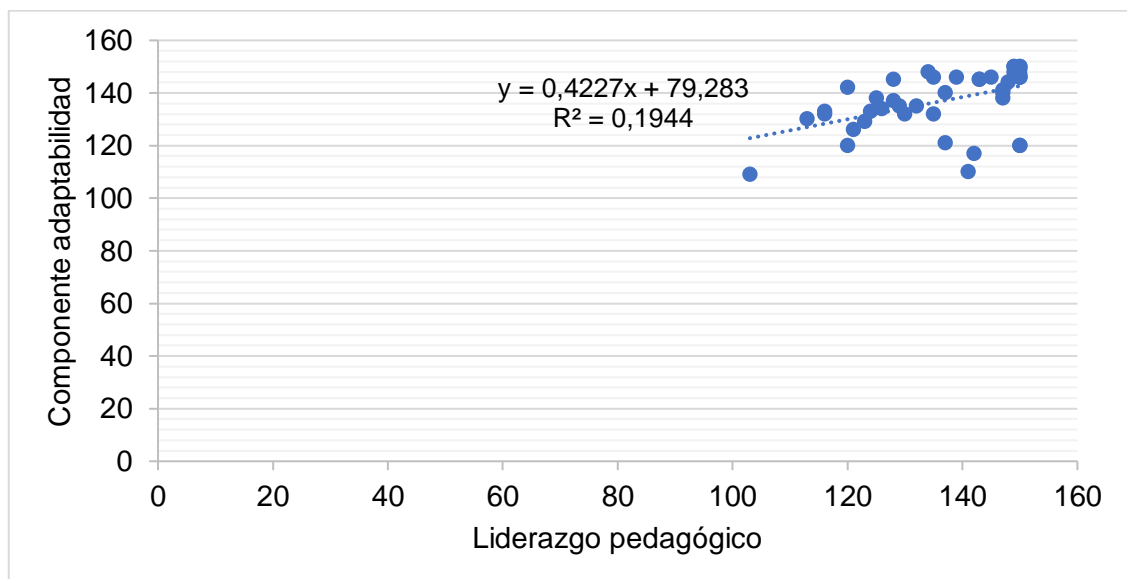


Figura 3. Diagrama de dispersión entre el liderazgo pedagógico y el componente de adaptabilidad

En la figura se observa una dependencia del 19.44 % entre el componente adaptabilidad de la inteligencia emocional con el liderazgo pedagógico.

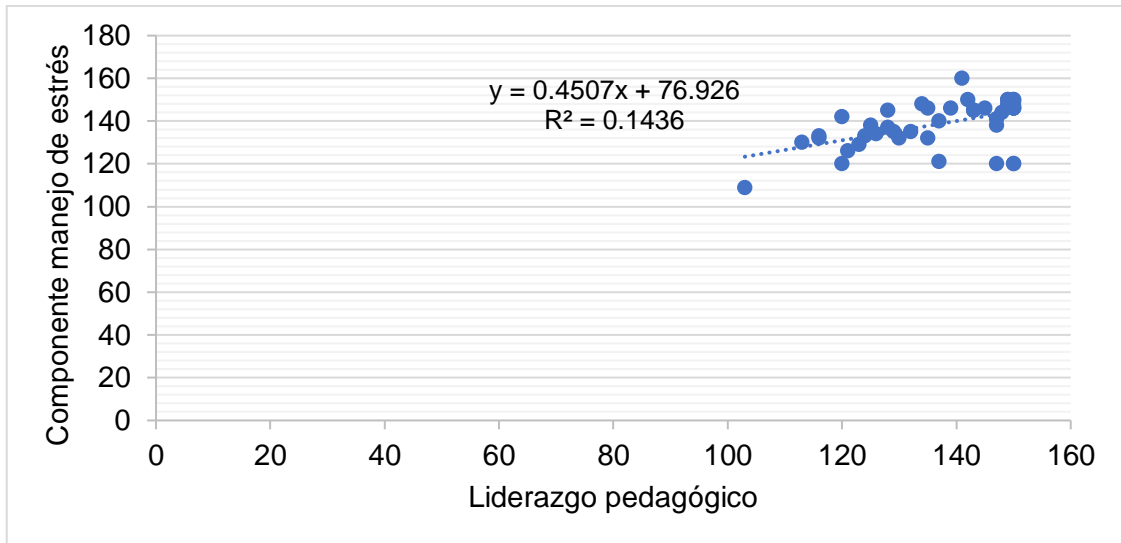


Figura 4. Diagrama de dispersión entre el liderazgo pedagógico y el componente de manejo de estrés

Se observa una dependencia del 14.36 % entre el componente manejo de estrés de la inteligencia emocional con el liderazgo pedagógico.

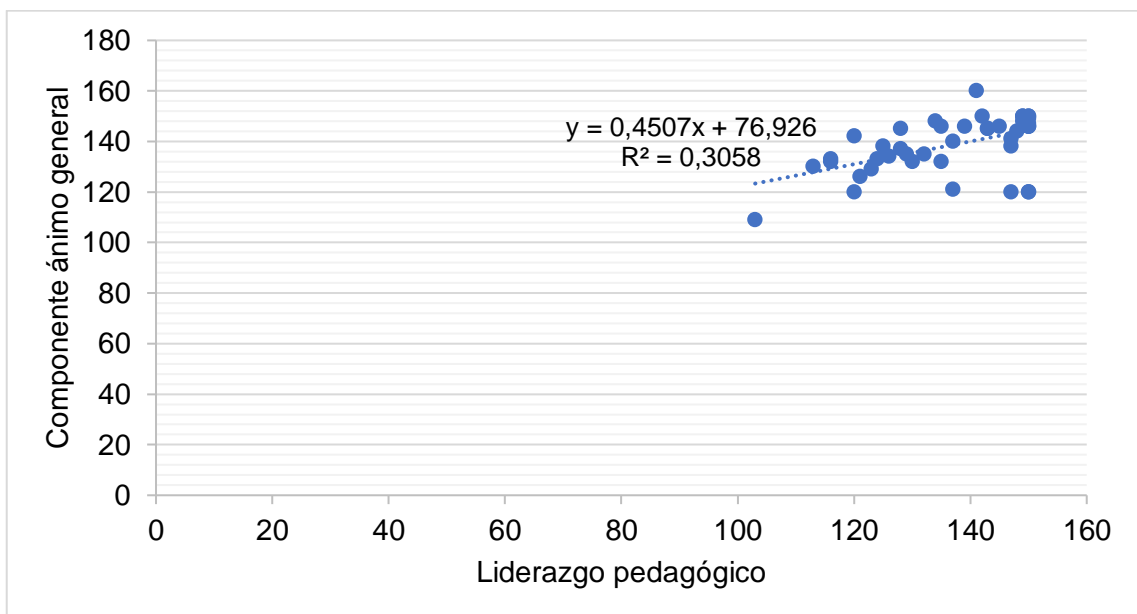


Figura 5. Diagrama de dispersión entre el liderazgo pedagógico con el componente ánimo en general.

Se observa una dependencia del 30.58 % entre el componente ánimo general de la inteligencia emocional con el liderazgo pedagógico.

Tabla 5*Relación entre el liderazgo pedagógico e inteligencia emocional*

			Liderazgo pedagógico	Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Se observa que existe relación positiva moderada y significativa entre el liderazgo pedagógico con la inteligencia emocional; debido a que Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de 0.583 y un p-valor igual a 0,000; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, existe relación entre el liderazgo pedagógico con la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021.

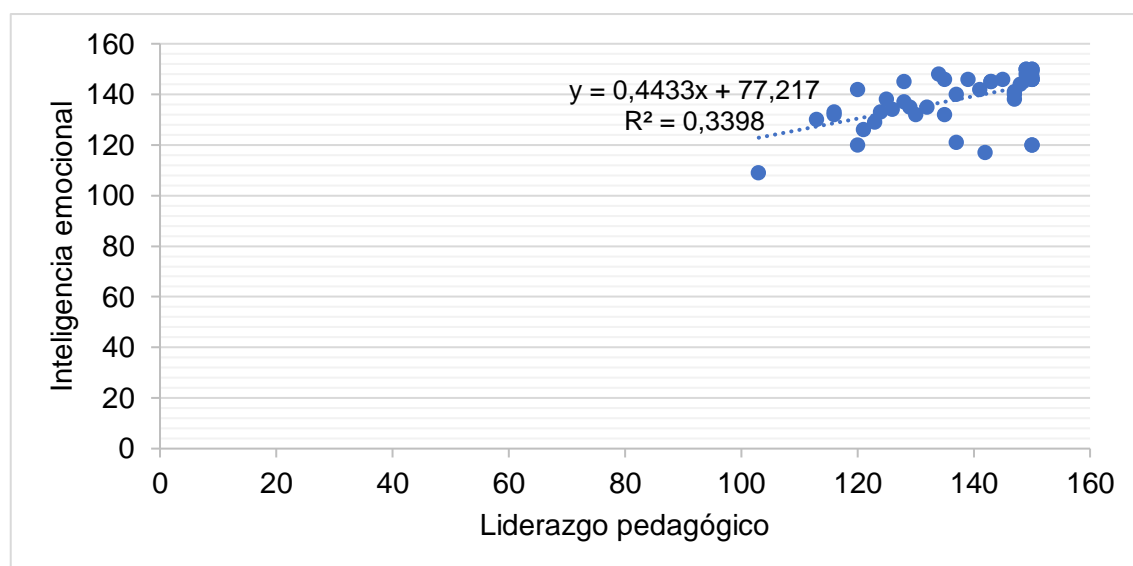


Figura 6. Diagrama de dispersión entre el liderazgo pedagógico y la inteligencia emocional.

Se observa una dependencia del 33.98 % entre la inteligencia emocional con el liderazgo pedagógico de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al **objetivo específico 1**. El nivel del liderazgo pedagógico según sus dimensiones son: En relación al **establecimiento de metas y expectativas**, el 65 % de los docentes indicaron que sus directores tienen un nivel regular y un 35% mencionaron que el nivel es malo; de ello se puede deducir que los directores vienen gestionando de manera regular la caracterización de los estudiantes, la identificación de las fortalezas institucionales en esta educación no presencial, el establecimiento de metas de aprendizajes alcanzables en el plan anual de trabajo y la evaluación del avance de logros de los objetivos institucionales. En cuanto a la **obtención y asignación de recursos de manera estratégica**, el 51 % de docentes afirmaron que sus directores están en un nivel regular y el 49 % están en nivel malo; resultados muy preocupantes porque son indicadores de que los directores poco o nada están haciendo por gestionar responsablemente los recursos económicos , los recursos humanos, uso de medios tecnológicos y el uso optimo del tiempo en esta educación remota o en todo caso no están socializando y promocionando a los docentes de la institución sobre estos temas. Respecto a la **planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo**, el 63 % de los docentes refirieron que sus directivos están en un nivel regular y el 37 % están en el nivel malo; lo que se infiere que en las escuelas, los directores vienen trabajando de manera regular o casi nada se está haciendo en la orientación a la planificación curricular de los docentes, en el monitoreo al avance de la planificación curricular y al desarrollo de sus sesiones de aprendizajes, en el establecimiento de una permanente comunicación con los docentes, en las reflexiones docentes sobre los aprendizajes de los estudiantes al finalizar cada bimestre o semestre. Referente a la **promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado**, el 63 % de los docentes encuestados indicaron que sus directores están en el nivel regular y el 37 % refieren estar en el nivel malo; estos resultados reflejan que los directores en estudio, regularmente o casi nada están haciendo para promover el desarrollo profesional y el fortalecimiento de capacidades en manejo de las TICs de su equipo de docentes, no están identificado sus habilidades blandas y habilidades duras de sus colaboradores,

no están promoviendo un ambiente en pleno estado de emergencia. En cuanto a la dimensión **asegurar un entorno ordenado y de apoyo**, el 100 % afirmaron que sus directores están en un nivel malo. Estos hallazgos si son realmente muy preocupantes, ya que los directores mencionados, no están promoviendo la elaboración participativa de las normas de convivencia adaptadas a la educación a distancia, no están actualizando de manera participativa el reglamento interno de la institución, no realizan reuniones virtuales para analizar el cumplimiento de las normas establecidas en el reglamento interno, no están trabajando de la mano con el CONEI, no vienen estableciendo compromisos con los padres de familias para contribuir en la educación de sus hijos, no están dando funcionalidad al comité ambiental para velar por el cumplimiento de normas establecidas en el marco de la emergencia sanitaria que venimos atravesando. De acuerdo a los resultados obtenidos y al nivel que predomina, rechazamos la hipótesis planteada y afirmamos que el nivel de las dimensiones del liderazgo pedagógico de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021, es regular. Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Rodríguez, Ordoñez y López (2020) quienes mencionan que el liderazgo pedagógico es bueno, porque las estrategias y herramientas están alineados a culminar con éxito los objetivos, los docentes están altamente capacitados, poseen las habilidades necesarias para ejercer sus funciones de acuerdo a la asignatura para la que postuló y respecto a ello será asignado el aula que le tocará dirigir junto con sus alumnos. Para que todo lo mencionado se realice de la mejor manera, dependerá la forma de liderar de la autoridad principal, en este caso el director, la responsabilidad y compromiso que tenga con su equipo de trabajo, con el único fin de brindar las mejores enseñanzas a sus estudiantes, mejorando la calidad educativa, teniendo alumnos con un alto nivel de aprendizaje, preparados para afrontar las situaciones que les presente la vida, así mismo el líder es el responsable de generar un ambiente positivo y ello, depende de las habilidades que presente.

Así mismo, Acevedo (2020) guarda relación al manifestar que el liderazgo pedagógico compone un instrumento de mucha importancia a la hora de pensar y construir una buena educación. Su contribución es fundamental para

coadyuvar con el aprendizaje, principalmente en los casos en que no es dable esperar evoluciones distributivas de corto plazo o en que los retos del contenido son más sutiles y complicados. Así mismo, con un buen liderazgo en la ejecución de los procesos internos en una institución, se logrará incrementar la productividad de los recursos empleados, los planes y metas establecidos se cumplirán en un menor tiempo del pronosticado, construyendo una institución altamente competitiva en el rubro de brindar mejores enseñanzas y generara confianza a los alumnos que quieran pertenecer al mismo y por último, Rivera (2020) menciona que las prácticas de liderazgo pedagógico son buenas, porque son especialmente estrategias agrupadas a la organización del trabajo docente, como la coordinación y el trabajo en equipo. Además, promueven la contribución para recapacitar sobre su experiencia profesional y resolver ciertos problemas que se los presenten. Este se edifica con un buen grupo de trabajo, centrados y guiados a cumplir una sola meta, para direccionar a la organización e incorporar todas las estrategias, estas implican la cooperación por parte del personal para que todo se haga posible y diferenciarse del resto, también dándole el uso correcto a los programas que se integran.

En cuanto al **objetivo específico 2**, el nivel de la inteligencia emocional según sus dimensiones son: Referente al componente **intrapersonal**, el 51 % de docentes refirieron que sus directores están en un nivel malo y el 49 % dijeron estar en el nivel regular; lo que indica que casi nunca los directores expresan lo que sienten, casi nunca comparten sus sentimientos más íntimos que experimentan en el trabajo remoto, intentan muy poco mostrar alegría en estos tiempos de confinamiento, casi nunca mantienen la calma cuando se da un problema o cuando hay opiniones adversas, no demuestran mucha seguridad cuando dirigen una reunión y considero que la mayoría de directores vienen atravesando por esta situación a consecuencia de la COVID-19. Con respecto al componente **interpersonal**, el 100 % de docentes encuestados indicaron de manera unánime que sus directores están en un nivel malo; resultado preocupante debido a que los directores no se muestran solidarios en estos momentos difíciles que vivimos, no se comunican telefónicamente o vía redes

sociales cuando perciben que sus docentes no están bien emocionalmente o están enfermos, no brindan a los docentes la oportunidad de ser escuchados frente a sus penas de perder un familiar o temores por contagiarse, el clima laboral lo descuidaron, no reconocen el desempeño docente por más mínima que sea, esto es una cruda realidad que estamos viviendo en estas tres instituciones y a partir de allí, se puede deducir que existe un gran número de directores que presentan estas dificultades. En cuanto al componente **adaptabilidad**, también el 100 % de docentes afirmaron que sus directores están en un nivel malo; con ello se deduce, que las autoridades educativas de estas tres escuelas, no terminan de adaptarse a esta nueva forma de trabajo, a pesar que ya se viene trabajando en esta modalidad ya casi dos años, no se muestran muy flexibles, no evidencian la toma de decisiones adecuadas y pertinentes ante un determinado problema, son poco tolerantes. A muchos nos está costando adaptarse a esta nueva realidad y los directores no están ajenos. En cuanto al componente **manejo de estrés**, el 100 % indicaron estar en un nivel malo; realidad preocupante que refleja que los directores se encuentran muy estresados por la carga laboral y el momento atípico que venimos viviendo, no practican la escucha activa, posiblemente por las múltiples responsabilidades que se sumaron a consecuencia de esta educación no presencial, realizan sus responsabilidades por cumplimiento, no promueven una comunicación asertiva, demuestran desmotivación en el trabajo. Con respecto al último componente, **ánimo general**, el 100 % de docentes indicaron que sus directores presentan un nivel malo; con esto se infiere que los directivos en estudio, no consideran a la emergencia sanitaria como una oportunidad para potenciar la educación emocional de sus docentes, no motivan a sus colaboradores a seguir trabajando con optimismo a pesar del momento adverso, casi siempre están de mal humor, muy poco sonríen, muy poco valoran los logros de sus docentes. Considero que viene sucediendo todo esto a raíz del cambio provocado por la COVID-19 y que hay una gran tarea de fortalecerla por el bien de los docentes y estudiantes. Estos resultados obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis planteada y afirmar que el nivel de las dimensiones de la inteligencia de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021, es malo, ya que éste es el

nivel que predomina. Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Medina (2019) afirmando que de acorde al estilo de liderazgo pedagógico aplicado por los directores y líderes del plantel se optimizará la inteligencia emocional. Dando a conocer que la inteligencia emocional es buena, porque los docentes y los estudiantes están relacionados con un buen clima y ambiente laboral con relaciones que garanticen sus desempeños y la ejecución de sus funciones de manera eficaz. El director encargado de la institución asignó las actividades evaluando las condiciones y preocupándose por el bienestar del personal docente para que pueda ejercer su labor con normalidad y con un buen nivel de enseñanza.

Respecto al **objetivo específico 3**, se afirma que existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico con las dimensiones: componente intrapersonal, componente interpersonal, componente adaptabilidad y componente ánimo general de la variable inteligencia emocional de los directores; sin embargo, en el componente manejo de estrés la relación sigue siendo positiva pero ya no es significativa; ya que se evidencia que Rho de Spearman obtuvo los siguientes coeficientes: con respecto al componente intrapersonal, el coeficiente de correlación es de 0.500 (correlación positiva moderada), con p-valor de 0,001 y una dependencia del 25 %; referente al componente interpersonal se observa que el coeficiente de correlación es de 0.421 (correlación positiva moderada), con un p-valor de 0,005 y una dependencia del 17.72 %; en cuanto al componente adaptabilidad el coeficiente es de 0.441 (correlación positiva moderada), con un p-valor de 0,003 y una dependencia del 19.44%; con respecto al componente manejo de estrés el coeficiente es de 0,379 (correlación positiva baja), con un p-valor de 0,012 y una dependencia de 14.39 % y en lo que respecta al componente ánimo general el coeficiente es de 0.553 (correlación positiva moderada), con p-valor de 0,000 y una dependencia de 30.58 % entre la dimensión con el liderazgo pedagógico; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, existe relación entre liderazgo pedagógico con las dimensiones de la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de

primaria, Saposoa – 2021. En consecuencia, hay otros factores que influyen; estas pueden ser la formación profesional en temas relacionados, las experiencias emocionales, la satisfacción laboral, el nivel cultural de la persona, estilo de comunicación, la expresividad, etc. Estos hallazgos guardan relación con lo expuesto por Sandoval (2017) donde hace mención que hay relación entre variables, obteniendo una correlación de (0.7790), con un valor de “p” igual a 0.000; respecto al liderazgo es bueno, porque todas las actividades que se tenían pendientes en las instituciones se cumplieron siguiendo el cronograma establecido y las metas esperadas, dando a entender que existe una buena gestión escolar de por medio y por ende, personal administrativos y estudiantes realizan sus trabajos y deberes comprometidos con las institución, y las autoridades plantean las responsabilidades correspondientes y estos los aceptan con emoción y satisfacción para la resolución de sus deberes influyendo en el aspecto emocional y académico.

En cuanto al **objetivo general**, se indica que existe relación positiva moderada y significativa entre el **liderazgo pedagógico con la inteligencia emocional** de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa – 2021; ya que, el análisis estadístico de Rho de Spearman arrojó como resultado un coeficiente de 0, 583 y un p-valor igual a 0,000, así mismo se determinó una dependencia del 33.98 % entre la inteligencia emocional con el liderazgo pedagógico, lo cual indica, que hay otros factores que influyen en ella: la satisfacción laboral, el contexto laboral, factores motivacionales, principios y concepciones, tipo de docentes que acompaña al director, trayectoria profesional, el tipo de comunicación, la expresividad, el tipo de personalidad, las experiencias emocionales, nivel cultural de cada persona, capacidad para reaccionar, relaciones con la familia, la formación profesional, la salud, etc. Estos resultados indican que, al mejor liderazgo pedagógico, también incrementa el nivel de inteligencia emocional, aunque los resultados encontrados en esta investigación, no son notorios. Dichos resultados coinciden con lo expuesto por Grados (2018) quien manifiesta que existe correlación entre variables, de $r = 0,898$ y un p-valor de 0.000; evidenciando que el liderazgo del docente es bueno,

porque cada docente conoce las funciones principales que van a desarrollar ya sea a corto o largo plazo, según las estrategias que se plantearon, pero con el fin de asumir con responsabilidad su labor principal que es la de brindar herramientas necesarias para que los maestros puedan dictar sus clases de manera comprensible, haciendo que los docentes estén totalmente automotivados. Así mismo, Sánchez (2017) menciona que hay relación entre variables con $r=562$ y un p-valor de 0.000; referente que el liderazgo de los directores favorece el desempeño docente siendo ideal como estrategia institucional para brindar una educación de calidad. Las instituciones también emplean programas como plataformas para que los docentes se puedan capacitar virtualmente, asimismo los estudiantes también dan uso de este programa, están autorizados a subir sus trabajos virtualmente de forma personal, haciendo de esta manera, mucho más práctico la gestión que se venían realizando en dichas instituciones. Además, Benites (2019) manifiesta que existe relación entre las variables, obteniendo una correlación de 0,441, con un p-valor ($0.026 \leq 0.05$); respecto al liderazgo pedagógico es bueno; porque, la gestión que aplicaron en la institución está orientada a proponer las principales actividades que serán desarrollados por medios de los docentes, basándose en la estructura ya planificada, que servirá como guía para que los objetivos se ejecuten de acuerdo a los lineamientos internos de la institución, incrementando el nivel de desempeño del docente, porque ya conoce los procesos por la cual conllevará a culminar las metas trazadas; haciendo más eficiente y productivo el nivel de enseñanza y generar confianza a la población garantizando la seguridad y el buen manejo de temas educativos aptos para sus hijos, no obstante, Condori (2019) discrepa de dichos resultados al demostrar la no existencia de relación entre variables, considerando que el estadístico Rho de Spearman es de 0,216 y el valor de $p=0,361$; con respecto a la inteligencia emocional es malo, porque las instituciones no cuentan con las condiciones deseadas para que los directores puedan cumplir con su labor, los ingentes trabajos asignados, nos permite dilucidar la posibilidad de que se alcance y se camina a costa del esfuerzo docente y sin contemplar los cambios bruscos, afectando sus emociones y al mismo tiempo su nivel de productividad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación positiva moderada y significativa entre el liderazgo pedagógico con la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa - 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.583 y un p-valor de 0.000. Además, se determinó una dependencia del 33.98 % entre la inteligencia emocional con el liderazgo pedagógico.
- 6.2. El nivel de las dimensiones del liderazgo pedagógico, es regular; ya que, es el nivel que predomina: establecimiento de metas 65 %, obtención y asignación de recursos 51 %, planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza 63 % y en cuanto a la promoción y participación en el aprendizaje del profesorado 63 %. Se evidencia que los directores de manera regular, evalúan el avance de los objetivos institucionales, monitorean la práctica pedagógica docente y analizan el nivel de logro de los estudiantes en esta educación no presencial.
- 6.3. El nivel de las dimensiones de la inteligencia emocional, es malo; ya que, es el nivel que predomina: interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y ánimo general, con un 100%. Resultados que indican que los directores no tienen fortalecidos las habilidades de manejo de las emociones, establecimiento de relaciones interpersonales, adaptación a esta nueva forma de trabajo, tolerancia al estrés y control de impulsos.
- 6.4. Existe relación positiva y significativa entre liderazgo pedagógico con las dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad y ánimo general de la inteligencia emocional de los directores; sin embargo, con el componente manejo de estrés no es significativa, esto se debe a que el análisis estadístico de Spearman obtuvo coeficientes de 0.500, 0.421, 0.441, 0.553 y 0.379 respectivamente, con un p-valor menor a 0,01 cada uno de ellos. Además, se determinó dependencias del 25 %, 17.72 %, 19.44 %, 30.58 % y 14.36 % respectivamente, entre las dimensiones de la inteligencia emocional con el liderazgo pedagógico.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director, promover el involucramiento de la comunidad educativa en las actividades institucionales, fomentar el uso de la tecnología en las actividades de aprendizajes, el acompañamiento pedagógico, la regulación de las emociones, el establecimiento de relaciones interpersonales, la empatía, el optimismo, la resiliencia en estos momentos adversos a fin de mejorar a inteligencia emocional y fortalecer el liderazgo.
- 7.2. Al director, realizar reuniones con sus docentes cada fin de mes para evaluar el avance de los objetivos institucionales, reflexionar sobre el uso de los recursos y herramientas tecnológicas, evaluar la práctica pedagógica docente, analizar el nivel de logro de los estudiantes, fortalecer las capacidades de los colaboradores y sobre todo fomentar el trabajo en equipo en cada reunión virtual con la finalidad de mejorar las dimensiones del liderazgo pedagógico.
- 7.3. Al director, elaborar y desarrollar un plan de acción de fortalecimiento de habilidades relacionadas al manejo de las emociones, al establecimiento de relaciones interpersonales, a la tolerancia al estrés, a la adaptación a esta nueva forma de trabajo y al control de impulsos, en esta educación a distancia con todos los colaboradores, con la finalidad de fortalecer el coeficiente emocional de todos los integrantes de la comunidad educativa.
- 7.4. Al director, promover en cada espacio de trabajo institucional, la aplicación de estrategias para desarrollar la inteligencia emocional en este contexto virtual, tanto en los docentes, como en los estudiantes, con la intención de mejorar el componente intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y animo general y de esa manera consolidar un buen liderazgo.

REFERENCIAS

- Abanto, Z. (2000). *Inventario de Cociente Emocional de Baron*. Lima, Perú: Grafimag.
- Ardilla, R. (2011). *Inteligencia ¿Que sabemos y que nos falta por investigar?* <http://www.scielo.org.co/pdf/racefn/v35n134/v35n134a09.pdf>
- Acevedo, A. (2020). Liderazgo pedagógico: Pensar y construir una mejor educación. (Artículo científico). *Corporación Latinoamericana de Educación*, Colombia. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1105/1007>
- Anderson, S. (2010). *Liderazgo Directivo: Claves para una mejor Escuela*. *Psicoperspectivas*, 9(2), pp. 34-52. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-127>
- Rojano, J. (2016). *Conceptos básicos en pedagogía*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2717946.pdf>
- Balzán, Y. (2010). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica* (Tesis de maestría) Universidad de Maracaibo: Venezuela. <https://uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1431>
- Benites, H. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 0306 “José Santos Chicano Gastañodi”, Fausa Lamista, distrito San Pablo, provincia Bellavista, región San Martín, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28619/Ben%c3%ades_GHJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boeck, C. (2001). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (Vol. 2). Londres: SAGE.

- Guibert, J. (2010). *Cooperativismo, empresa y universidad. In memoriam de Dioniso Arazadi Tellería SJ*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Fernández, E. y Jiménez, M. (2019). *Psicología de la emoción*. <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-2986.pdf>
- Bolívar, A. (2015). *Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende*. Universidad de Granada. España. http://www.ugr.es/~abolivar/Publicaciones_files/Reciente6_1_1.pdf
- Condori, W. (2019). *La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los directores de las Instituciones Educativas del distrito de Velille-Chumbivilcas* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35192/condori_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cooper, M. y Sawat, S. (2004). *Inteligencia Emocional con PNL. Guía práctica para conseguir: Salud, Inteligencia, y bienestar Emocional*. Madrid, España. Editorial EDAF, S.A.
- Cuenca, R. (2015). *Liderazgo escolar. Ruta Maestra (13.ed)*. Bogotá: Editorial Santillana S.A.S. http://www.santillana.com.co/ruta_maestra/revistas_pdf/ruta_maestra_v_0013.pdf
- De Souza, B. (2018). *Competencias emocionales y resolución de conflictos interpersonales en el aula*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. España. <http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/archivos/Tesis/Competencias%20emocionales%20y%20resolucion%C3%B3n%20de%20conflictos%20interpersonales.pdf>.

- Fernández, F. (2015). *Relación del liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la IEP "O'Higgins" de Valparaíso de Chile*. Valparaíso: Universidad de Valparaíso.
- Gardner J. (2000). Contextsforengament and motivation in Reading. (Contextos para el compromiso y la motivación hacia la lectura). *handbook of Reading Research*. Vol. III. <http://www.readingonline.org/articles/handbook/guthr>
- Glennon, D. (2007) *Inteligencia Emocional*. España: Kairós. <https://books.google.com.pe/books>
- Goleman, D. (2012) *La expresión oral en niños de 5 años de las Instituciones Educativas del Distrito de San Juan de Lurigancho-2016* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1056/Narro_RAA.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Grados, N. (2018). *Inteligencia emocional y liderazgo docente en la institución educativa particular "Latino", de San Pedro de Lucc- Pacasmayo, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28261/grados_an.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hargreaves, A., y Fink, D. (2004) *Sustainable Leadership*. <https://static1.squarespace.com/static/5df3bc9a62ff3e45ae9d2b06/t/5e389eadd3e1ba247d7206aa/1580768947230>
- Leithwood, K. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. New York: Editorial Routledge Press
- Matthews, J.; Caruso, D. y Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets Traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27, 267-298.
- Mayer, C. y Salovey, O. (2002). *Inteligencia emocional en estudiantes Pre – Universitarios*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Federico

Villarreal, Lima, Perú.
<http://repebis.upch.edu.pe/articulos/temat.psicol/v2n1/a2.pdf>

Álvarez, R. (2007). *Estadística aplicada a las ciencias de la salud*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

McBeath, L; Swaffield, P. y Frost, T. (2009). ¿Posición olvidada? Una mirada desde la Normativa a la Historia de la Dirección Escolar en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 53-81.

Medina, S. (2019). *Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42548>

MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño docente*.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.

Muñoz, A. (2018) <https://www.aboutespanol.com/que-es-la-inteligencia-emocional2396388>

Navarro, M. (2011). *La importancia de la inteligencia emocional en la formación de los estudiantes de comunicación social de la Pontificia*. Colombia: Universidad Javeriana.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016). *Avanzando hacia una mejor educación en el Perú*. <https://www.oecd.org/dev/Avanzando-hacia-una-mejor-educacion-en-Peru.pdf>

Pedraja, L; Rodríguez, E y Rodríguez, J. (2008). Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: un estudio comparativo entre grandes y pequeñas y medianas empresas privadas. *Revista de Ciencias Sociales*. 15(1) pp. 20-29. <https://bit.ly/2OQWwBC>

- Pont, B., Nusche, B., y Moorman, H. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar (Vol. 1) política y práctica. Estudios de la OCDE de Innovación Regional. OCDE*. <http://www.oecd.org/education/school/44374937.pdf>
- Rivera, Y. (2020). *Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes*. (Artículo científico). Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/perseduc/v59n2/0718-9729-perseduc-59-02-27.pdf>
- Robinson, V. (2010). From Instructional Leadership to Leadership Capabilities: Empirical Findings and Methodological Challenges. *Discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/248906712>*
- Rodríguez, M.; Ordoñez, R. y López, A. (2020). *La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar*. (Artículo científico). Universidad de Sevilla, España. <https://revistas.um.es/rie/article/view/364581/277111>
- Romo, P. (2005). *Psicología Educacional*. Loja: UTPL.
- Ruiz, M. (2015). *Liderazgo escolar. Ruta Maestra*. (13.ed.) Bogotá: Editorial Santillana S.A.S. http://www.santillana.com.co/rutamaestra/revistas_pdf/ruta_maestra_v_0013.pdf
- Salazar, M. (2015). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente*. Lima: San Marcos.
- Sánchez, E. (2018). Kurt Lewin y su teoría de las relaciones interpersonales. La mente es maravillosa. *Revista sobre psicología, filosofía y reflexiones sobre la vida*.
- Sánchez, J. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio- Moyobamba, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31473/sanchez_fj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sandoval, Z. (2017). *Relación entre el liderazgo y el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, en las instituciones educativas del distrito de Saposoa, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1006/sandoval_hz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villa, A. (2015). Importancia e impacto del liderazgo educativo. *Revista Padres y Maestros*. 361. <https://bit.ly/2E8NqMg>

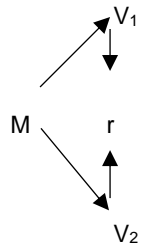
Wahlstrom, K. (2008). Leadership and learning: what these articles tell us. *Educational Administration Quarterly*., 593-597.

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo pedagógico	Es la influencia que ejercen los miembros de una organización, guiados por los directivos y diversos grupos de interés, para avanzar hacia la identificación y el logro de los objetivos y la visión de la institución educativa (MINEDU, 2014, p. 16)	Es una cualidad que toda institución educativa debe desarrollar, donde el director debe influenciar, infundir y activar a sus colaboradores con la finalidad de ejecutar las acciones que conlleven a los logros institucionales. Se evaluó a través de un cuestionario de 30 ítems, la misma que se elaboró teniendo en cuenta las 5 dimensiones.	Establecimiento de metas y expectativas	Diagnóstico	Ordinal
				Fortalezas	
				Objetivos institucionales	
				Metas alcanzables	
				Trabajo en equipo	
			Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Metas prioritarias	
				Capacidad de gestionar los recursos	
				Claridad de los recursos	
			Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Enfoque	
				Planificación	
				coordinación	
			Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Feedback al docente	
Calidad de enseñanza					
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Desarrollo profesional				
	Liderazgo				
	Acuerdos de convivencia				
Inteligencia emocional	Conjunto de habilidades emocionales, personales, e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente. (Ugarriza y Pajares, 2005, p. 18)	Son habilidades que nos permiten definir nuestras emociones, administrar las emociones de manera adecuada, sostener buenas relaciones con los demás y hacer frente con éxito a las situaciones problemáticas que se presentan a diario. Se midió a través de un cuestionario de 30 ítems, la misma que se elaboró teniendo en cuenta las 5 dimensiones.	Componente intrapersonal	Órganos de apoyo	Ordinal
				Autoconcepto	
				Autorregulación	
			Componente interpersonal	Independencia	
				Empatía	
				Relaciones interpersonales	
			Componente adaptabilidad	Responsabilidad social	
				Flexibilidad	
			Componente manejo de estrés	Solución de problemas	
				Tolerancia al estrés	
			Componente ánimo general	Control de impulsos	
				Optimismo	
Felicidad					

Diseño de investigación. no experimental de corte transversal



Donde:

M = Muestra

V1= Liderazgo pedagógico

V2= Inteligencia emocional

r = Relación entre variables

Población

La población estuvo conformada por los 43 docentes.

Muestra

La muestra estuvo constituida por toda la población objeto de estudio, es decir por los 43 docentes.

Variables	Dimensiones
Liderazgo pedagógico	Establecimiento de metas y expectativas
	Obtención y asignación de recursos de manera estratégica
	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo
	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente
	Asegura un entorno ordenado y de apoyo
Inteligencia emocional	Componente intrapersonal
	Componente interpersonal
	Componente adaptabilidad
	Componente manejo de estrés
	Componente ánimo general

Instrumentos de recolección de datos

Ficha de recolección de datos: Liderazgo pedagógico

Datos generales:

N° de cuestionario:Fecha de recolección:/...../.....

Institución educativa:

Instrucciones: Estimado (a) docente, el presente cuestionario tiene como objetivo identificar el nivel de liderazgo pedagógico del director(a). El instrumento será anónimo y reservado, la información que brinda será sólo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Escala de medición				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Lee detenidamente cada ítems y marca con una **X** en la escala que crea conveniente:

N°	DIMENSIONES	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
D1	Establecimiento de metas y expectativas					
1	El/la director(a) realiza la caracterización de los docentes sobre manejo de tecnologías en la educación a distancia.					
2	El/la director(a) solicita a los docentes hacer la caracterización de los estudiantes sobre las condiciones de conectividad en la educación a distancia.					
3	El/la director(a) identifica las fortalezas que posee para el desarrollo de la educación a distancia en su institución educativa.					
4	El/la director(a) promueve el planteamiento de objetivos institucionales del proyecto educativo institucional de acuerdo a la emergencia sanitaria.					
5	El/la director(a) establece metas de aprendizaje alcanzables en el plan anual de trabajo teniendo en cuenta la emergencia sanitaria.					
6	El/la director(a) fomenta el trabajo en equipo en la modalidad a distancia para analizar en avance de logro de los objetivos institucionales.					
D2	Obtención y asignación de recursos de manera estratégica					
7	El/la director(a) gestiona adecuadamente los recursos humanos (docentes, administrativos, personal de servicio, etc.) dentro del contexto de la emergencia sanitaria.					
8	El/la director(a) promueve en los docentes el uso de medios tecnológicos en el trabajo remoto.					

9	El/la director(a) verifica el uso óptimo del tiempo en el trabajo remoto que realiza los docentes con sus estudiantes.					
10	El/la director(a) promueve la entrega oportuna de los materiales educativos a los estudiantes para favorecer el trabajo remoto.					
11	El/la director(a) rinde cuentas de manera virtual sobre el manejo de los recursos económicos brindados del presupuesto de mantenimiento durante la emergencia sanitaria.					
12	El/la director(a) gestiona responsablemente los recursos de la I.E en concordancia con las normas específicas aplicables durante la emergencia sanitaria.					
D3	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo					
13	El/la director(a) orienta la planificación curricular de los docentes, que éste considere la situación de emergencia sanitaria.					
14	El/la director(a) hace el seguimiento de manera virtual el avance de planificación curricular de los docentes.					
15	El/la director(a) mantiene constante comunicación por algún medio virtual establecido (plataforma, red social o aplicación de gestión).					
16	El/la director(a) brinda asesoría personalizada a los docentes a través de medios virtuales establecidos.					
17	El/la director(a) realiza reuniones virtuales para hacer el análisis de los niveles de logro alcanzados por los estudiantes al finalizar un bimestre, trimestre o semestre.					
18	El/la director(a) promueve espacios de reflexión docente de manera virtual sobre la práctica docente en el trabajo remoto.					
D4	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado					
19	El/la director(a) promueve el desarrollo profesional de los docentes invitando a participar en cursos virtuales o Wenibar que oferta el MINEDU.					
20	El/la director(a) organiza microtalleres virtuales de fortalecimientos de capacidades de los docentes o en manejo de las TICs.					
21	El/la director(a) realiza reuniones virtuales entre docentes para intercambiar experiencias, para conversar de un determinado tema, para reflexionar o para hacer estudios de casos.					
22	El/la director(a) evalúa de manera virtual a los docentes para identificar las necesidades profesionales.					
23	El/la director(a) promueve un ambiente favorable que ayuda al desarrollo profesional del docente en esta educación a distancia.					
24	El/la director(a) demuestra en las reuniones virtuales que recurre a su experiencia o a su conocimiento para generar aprendizaje en los docentes.					
D5	Asegurar un entorno ordenado y de apoyo					
25	El/la director(a) promueve la elaboración participativa de las normas de convivencia adaptadas a la educación a distancia.					

26	El/la director(a) actualiza el reglamento interno de la institución de acuerdo al contexto de la emergencia sanitaria					
27	El/la director(a) realiza reuniones virtuales para evaluar el cumplimiento de las normas establecidas en el reglamento interno.					
28	El/la director(a) establece canales de comunicación virtual con el CONEI para tomar decisiones importantes en favor de la institución.					
29	El/la director(a) establece compromisos de apoyo con los padres de familias para contribuir con la educación de sus hijos esta educación a distancia.					
30	El/la director(a) conforma el comité de educación ambiental para cumplir con las funciones establecidas dentro del marco de la emergencia sanitaria vigente.					

Nivel	Puntaje
ALTO	111 - 150
REGULAR	71 - 110
BAJO	30 - 70

Ficha de recolección de datos: Inteligencia emocional

Datos generales:

N° de cuestionario:Fecha de recolección:/...../.....

Institución educativa:

Instrucciones: Estimado (a) docente, el presente cuestionario tiene como objetivo identificar el nivel de la inteligencia emocional del director(a). El instrumento será anónimo y reservado, la información será sólo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Escala de medición				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Lee detenidamente cada ítems y marca con una **X** en la escala que crea conveniente:

N°	DIMENSIONES	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
D1	Componente intrapersonal					
01	El/la director(a) expresa con facilidad lo que siente (alegría, tristeza, cólera, miedo, estrés o frustración) en los espacios de comunicación virtual donde interactúa con los docentes.					
02	El/la director(a) comparte con facilidad sus sentimientos más íntimos que experimenta en el trabajo remoto.					
03	El/la director(a) intenta mostrar alegría a pesar de los tiempos difíciles de confinamiento que venimos pasando todos.					
04	El/la director(a) expresa su desacuerdo de manera adecuada en los espacios virtuales de comunicación.					
05	El/la director(a) mantiene la calma cuando suscitan problemas a consecuencia de esta pandemia.					
06	El/la director(a) demuestra seguridad de sí mismo, cuando dirige las reuniones virtuales entre los docentes.					
D2	Componente interpersonal					
07	El/la director(a) muestra ser solidario (a) en estos momentos difíciles que venimos atravesando a consecuencia de la COVID 19.					
08	El/la director(a) llama telefónicamente a los docentes cuando percibe que no están bien emocionalmente o cuando sabe que estas enfermo(a).					
09	El/la director(a) brinda a los docentes la oportunidad de ser escuchados frente a los temores o penas que puedan estar atravesando durante la emergencia sanitaria.					
10	El/la director(a) promueve el buen clima laboral en cada uno de los espacios virtuales de trabajo.					
11	El/la director(a) permite la libre expresión de ideas en las reuniones virtuales que organiza.					
12	El/la director(a) reconoce el desempeño superior de cada uno de los docentes en el trabajo remoto que vienen desarrollando.					

D3	Componente de adaptabilidad					
13	El/la director(a) muestra tener capacidad de adaptarse a este nuevo contexto laboral a consecuencia de la emergencia sanitaria.					
14	El/la director(a) es flexible ante situaciones de permiso o faltas de los docentes por estar enfermos.					
15	El/la director(a) respeta las posturas diferentes a la de él, así lo demuestra en los diferentes canales de comunicación.					
16	El/la director(a) actúa con calma para superar alguna dificultad presentada a los docentes durante el confinamiento o el trabajo remoto.					
17	El/la director(a) organiza reuniones virtuales con los docentes sobre la importancia del autocuidado para evitar contagiarnos de la COVID 19.					
18	El/la director(a) toma las decisiones más adecuadas cuando se trata de dar solución a un problema suscitado en estos tiempos de confinamiento.					
D4	Componente manejo de estrés					
19	El/la director(a) demuestra ser una persona tolerante en cada reunión virtual que organiza.					
20	El/la director(a) posee la actitud de escuchar hasta entender lo que los docentes están pasando en este confinamiento obligatorio.					
21	El/la director(a) se abstiene de criticar y realizar falsos juicios de valor sin antes conocer la verdad de los hechos.					
22	El/la director(a) cumple con todas sus funciones en el trabajo remoto sin mostrar molestia.					
23	El/la director(a) promueve la comunicación asertiva como medio para dar solución a conflictos presentados en el trabajo remoto.					
24	El/la director(a) muestra una actitud positiva aun cuando estamos pasando por momentos críticos a consecuencia de la COVID 19.					
D5	Componente estado de ánimo general					
25	El/la director(a) considera a la emergencia sanitaria como una oportunidad para potenciar la educación emocional de los docentes.					
26	El/la director(a) motiva a su plana docente a seguir trabajando con optimismo a pesar de momento adverso que vivimos.					
27	El/la director(a) muestra estar siempre de buen humor en las diferentes reuniones de trabajo virtual.					
28	El/la director(a) siempre muestra una sonrisa en los espacios de trabajo virtual de los docentes.					
29	El/la director(a) es una persona entusiasta, así lo demuestra en cada reunión virtual que hay entre los docentes.					
30	El/la director(a) valora pequeños logros de los docentes alcanzados en esta educación a distancia.					

Nivel	Puntaje
ALTO	111 - 150
REGULAR	71 - 110
BAJO	30 - 70

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Barbaran Mozo, Hipólito Percy
 Institución donde labora : IESTP-Nor Oriente de la Selva/ DRESM
 Especialidad : Lic. en Educación secundaria/director (e) de IESTP-NOS/Especialista de educación en la DRESM
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar el liderazgo pedagógico

Autor (s) del instrumento (s): Br. Wilmer Panduro Salas, adaptado de Gutiérrez (2018)

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo Pedagógico					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Liderazgo Pedagógico .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo Pedagógico				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		43				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de validación y considero válido, coherente y pertinente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,3 Muy bueno

Tarapoto, 15 de mayo de 2021


 Dr. Hipólito Percy Barbaran Mozo
 CPPe N° 357054

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Ramírez García, Gustavo
 Institución donde labora : I.E "Miguel Chuquizengo Ramírez/UCV
 Especialidad : Director/Lic. en educación primaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar el Liderazgo Pedagógico
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Wilmer Panduro Salas, adaptado de Gutiérrez (2018)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo Pedagógico					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Liderazgo Pedagógico .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo Pedagógico					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación.
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 06 de mayo de 2021



Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01103463

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar el Liderazgo Pedagógico
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Panduro Salas, Wilmer, adaptado de Gutiérrez (2018)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo Pedagógico					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Liderazgo Pedagógico.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo Pedagógico					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 10 de mayo de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Barbaran Mozo, Hipólito Percy
 Institución donde labora : IESTP-Nor Oriente de la Selva/ DRESM
 Especialidad : Lic. en Educación secundaria/ Director (e) de IESTP-
 NOS/Especialista de Educación en la DRESM
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar la inteligencia emocional

Autor (s) del instrumento (s): Br. Wilmer Panduro Salas, adaptado de Huamani y Huamani (2018)

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Inteligencia emocional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Inteligencia emocional.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Inteligencia emocional.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					42	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de validación y considero válido, coherente y pertinente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,2 Muy bueno

Tarapoto, 15 de mayo de 2021



Dr. Hipólito Percy Barbaran Mozo
 CPPe N° 357054

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Ramírez García Gustavo
 Institución donde labora : I.E "Miguel Chuquizengo Ramírez"/UCV
 Especialidad : Director / Lic. en educación primaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar la inteligencia emocional
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Panduro Salas, Wilmer adaptado de Huamani y Huamani (2018)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Inteligencia emocional .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Inteligencia emocional .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Inteligencia emocional .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 06 de mayo de 2021



Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109463

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar la Inteligencia emocional
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Panduro Salas, Wilmer, adaptado de Huamaní y Huamaní (2018)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Inteligencia emocional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Inteligencia emocional.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Inteligencia emocional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 10 de mayo de 2021



Sello personal y firma

Constancia de aplicación piloto de los instrumentos de investigación



PERÚ

Ministerio
de Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0030
"MARÍA PARADO DE BELLIDO"
INICIAL-PRIMARIA
JOSE OLAYA

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0030 "MARÍA PARADO DE BELLIDO" DE LA COMUNIDAD DE JOSÉ OLAYA, DISTRITO DE PISCOYACU, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUALLAGA.

HACE CONSTAR QUE:

WILMER PANDURO SALAS

Estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la educación de la Universidad Privada "Cesar Vallejo" con sede en Tarapoto; realizó la aplicación piloto de los cuestionarios de manera virtual a los docentes de esta institución educativa como parte de la investigación que viene desarrollando; el primero, denominado: "Cuestionario para evaluar el liderazgo pedagógico" y el segundo denominado: "Cuestionario para evaluar la inteligencia emocional", los días 17, 18 de mayo del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que considere conveniente.

José Olaya, 19 de mayo del 2021




Lic. Anderson Arévalo Pinedo
DIRECTOR (E)

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0167
"Carlos Miguel Ramírez Saldaña"**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0167 "CARLOS MIGUEL RAMÍREZ SALDAÑA" DE LA COMUNIDAD DE SAN REGIS, DISTRITO DE SAPOSOA, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUALLAGA.

HACE CONSTAR QUE:

WILMER PANDURO SALAS

Estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la educación de la Universidad Privada "Cesar Vallejo" con sede en Tarapoto; realizó la aplicación piloto de los cuestionarios de manera virtual a los docentes de esta institución educativa como parte de la investigación que viene desarrollando; el primero, denominado: "Cuestionario para evaluar el liderazgo pedagógico" y el segundo denominado: "Cuestionario para evaluar la inteligencia emocional", los días 17, 18 de mayo del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que considere conveniente.

San Regis, 19 de mayo del 2021

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Educación
Unidad de Gestión Educativa Local- Huallaga
I.E. N° 0167 "CMRS" - San Regis



Prof. Carlos Enrique ORDÓÑEZ SANCHEZ
DIRECTOR



PERÚ

Ministerio
de Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 0192
"OSWALDO SIJAS VÁSQUEZ"



"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0192 "O.S.V" DE LA COMUNIDAD DE PASARRAYA, DISTRITO DE ALTO SAPOSOA, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUALLAGA.

HACE CONSTAR QUE:

WILMER PANDURO SALAS

Estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la educación de la Universidad Privada "Cesar Vallejo" con sede en Tarapoto; realizó la aplicación piloto de los cuestionarios de manera virtual a los docentes de esta institución educativa como parte de la investigación que viene desarrollando; el primero, denominado: "Cuestionario para evaluar el liderazgo pedagógico" y el segundo denominado: "Cuestionario para evaluar la inteligencia emocional", los días 17, 18 de mayo del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que considere conveniente.

Pasarraya, 19 de mayo del 2021



Constancia de autorización de la institución para la aplicación de los instrumentos

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0656
"JUAN ABELARDO MORENO RENGIFO"
PRIMARIA - SAPOSOA**



Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE: LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0656 "JUAN ABELARDO MORENO RENGIFO" DEL DISTRITO DE SAPOSOA, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUALLAGA.

HACE CONSTAR QUE:

WILMER PANDURO SALAS

Estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la educación de la Universidad Privada "Cesar Vallejo" con sede en Tarapoto; realizó la aplicación de dos cuestionarios de manera virtual a los docentes de esta institución educativa como parte de la investigación que viene desarrollando; el primer cuestionario denominado: "Cuestionario para evaluar el liderazgo pedagógico" y el segundo cuestionario denominado: "Cuestionario para evaluar la inteligencia emocional", las mismas que responden al proyecto de investigación titulado "**Liderazgo pedagógico e inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa – 2021**".

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que considere conveniente.

Saposoa, 25 de mayo del 2021





INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0161
"ANIBAL SEGUNDO DEL AGUILA GUEVARA"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0161 "ANIBAL S. DEL AGUILA GUEVARA" CON CODIGO MODULAR N° 0559088, DEL DISTRITO DE SAPOSOA, PROVINCIA DE HUALLAGA, REGION SAN MARTIN. Que suscribe;

HACE CONSTAR, que:

WILMER PANDURO SALAS

Estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la educación de la Universidad Privada "Cesar Vallejo" con sede en Tarapoto; realizó la aplicación de dos cuestionarios de manera virtual a los docentes de esta institución educativa como parte de la investigación que viene desarrollando; el primer cuestionario denominado: "Cuestionario para evaluar el liderazgo pedagógico" y el segundo cuestionario denominado: "Cuestionario para evaluar la inteligencia emocional", las mismas que responden al proyecto de investigación titulado "Liderazgo pedagógico e inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa – 2021".

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los trámites que crea conveniente.

Saposoa, 26 de mayo del 2021.



LPG/DIR.

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0656 “JUAN ABELARDO MORENO RENGIFO” DEL DISTRITO DE SAPOSOA, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUALLAGA.

HACE CONSTAR QUE:

WILMER PANDURO SALAS

Estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la educación de la Universidad Privada “Cesar Vallejo” con sede en Tarapoto; realizó la aplicación de dos cuestionarios de manera virtual a los docentes de esta institución educativa como parte de la investigación que viene desarrollando; el primer cuestionario denominado: “Cuestionario para evaluar el liderazgo pedagógico” y el segundo cuestionario denominado: “Cuestionario para evaluar la inteligencia emocional”, las mismas que responden al proyecto de investigación titulado **“Liderazgo pedagógico e inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa – 2021”**.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que considere conveniente.

Saposoa, 26 de mayo del 2021


GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
LOCAL HUALLAGA - SPOSOA
I.E. N° 0162 “ROSA ARMÉNGOLA OCHOA ALVA”

PEDRO FERNÁNDEZ VARGAS
DIRECTOR

Base de datos estadísticos

VARIABLE 1: LIDERAZGO PEDAGÓGICO																																			
N°	Establecimiento de metas y expectativas (1-6)							Obtención y asignación de recursos de manera estratégica (7-12)							Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo (13-18)							Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado (19-24)							Asegurar un entorno ordenado y de apoyo (25-30)						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17	P18		P19	P20	P21	P22	P23	P24		P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	3	3	3	2	2	1	14	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	3	13	3	3	3	2	2	1	14	2	3	1	1	2	1	10
2	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	2	07
3	3	1	2	2	2	2	12	3	1	2	2	2	2	12	3	1	2	2	2	2	12	3	1	2	2	2	2	12	1	1	2	1	2	1	08
4	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	1	1	1	09
5	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
6	1	1	1	1	1	1	06	1	1	1	1	1	1	06	1	1	1	1	1	1	06	1	1	1	1	1	1	06	1	1	3	1	1	2	09
7	4	4	4	4	3	3	22	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17	4	4	4	4	3	3	22	2	2	2	3	3	2	14
8	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	19	2	2	2	2	2	2	12
9	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17	2	3	2	2	3	2	14
10	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	1	13
11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	1	1	1	1	1	1	06
12	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	2	3	1	1	2	1	10
13	3	3	3	4	2	3	18	3	3	3	4	2	3	18	3	3	3	4	2	3	18	3	3	3	4	2	3	18	1	1	1	1	1	2	07
14	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	1	1	2	1	2	1	08
15	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	1	1	1	09
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12
17	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	1	11	1	1	1	1	1	1	06
18	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	1	2	2	12	1	1	2	1	3	1	10
19	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	2	2	2	14
20	3	3	3	4	2	3	18	3	3	3	4	2	3	18	3	3	3	4	2	3	18	3	3	3	4	2	3	18	2	2	2	3	3	2	14
21	3	3	2	2	2	2	14	3	3	2	2	2	2	14	3	3	2	2	2	2	14	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12
22	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	3	2	14
23	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	3	1	13
24	2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	2	2	2	13	1	1	1	1	1	1	06

25	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	1	1	2	1	10
26	3	3	3	4	2	3	18	3	3	3	4	2	3	18	3	3	3	4	2	3	18	3	3	3	4	2	3	18	1	1	1	1	1	2	07
27	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	1	1	2	1	2	1	08
28	3	3	3	4	2	3	18	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	4	2	3	18	3	3	3	4	2	3	18	2	2	2	1	1	1	09
29	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	2	2	2	2	2	2	12
30	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	1	1	3	1	1	2	09
31	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	3	2	14
32	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
33	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	19	2	3	2	2	3	2	14
34	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	2	3	1	13
35	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	1	1	1	1	1	1	06
36	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	1	2	2	12	2	3	1	1	2	1	10
37	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	2	07
38	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	1	1	2	1	2	1	08
39	3	3	3	4	2	3	18	3	3	3	4	2	3	18	3	3	3	4	2	3	18	3	3	3	4	2	3	18	2	2	2	1	1	1	09
40	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	3	3	2	2	2	2	14
41	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	1	1	1	09
42	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22	2	2	2	2	2	2	12
43	3	3	3	4	2	3	18	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	4	2	3	18	3	3	3	4	2	3	18	1	1	1	1	1	1	06

VARIABLE 2: INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	Componente intrapersonal (1-6)							Componente interpersonal (7-12)							Componente adaptabilidad (13-18)							Componente manejo de estrés (19-24)							Componente estado de ánimo general (25-30)						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17	P18		P19	P20	P21	P22	P23	P24		P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	1	1	1	1	1	1	06	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	2	12	2	3	1	1	2	1	10	2	2	2	3	3	2	14
2	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	1	2	2	12	2	3	2	2	3	2	14	1	1	1	1	1	2	07	2	2	2	2	2	2	12
3	3	1	2	2	2	2	12	2	3	3	2	2	2	14	3	2	2	2	3	1	13	1	1	2	1	2	1	08	2	3	2	2	3	2	14
4	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	06	2	2	2	1	1	1	09	3	2	2	2	3	1	13
5	3	2	2	1	2	2	12	1	3	2	2	2	3	13	2	3	1	1	2	1	10	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	06
6	1	1	1	1	1	1	06	1	1	3	1	1	2	09	1	1	1	1	1	2	07	1	1	3	1	1	2	09	2	3	1	1	2	1	10
7	2	3	3	3	3	3	17	2	2	2	3	3	2	14	1	1	2	1	2	1	08	2	2	2	3	3	2	14	1	1	1	1	1	2	07
8	4	3	3	3	3	3	19	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	1	1	1	09	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	1	2	1	08
9	2	3	3	3	3	3	17	2	3	2	2	3	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	3	2	14	2	2	2	1	1	1	09
10	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	1	13	1	1	3	1	1	2	09	3	2	2	2	3	1	13	2	2	2	2	2	2	12
11	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	06	2	2	2	3	3	2	14	1	1	1	1	1	1	06	1	1	1	1	1	1	06
12	4	4	3	4	3	4	22	2	3	1	1	2	1	10	2	2	2	2	2	2	12	2	3	1	1	2	1	10	1	1	2	1	3	1	10
13	3	3	3	4	2	3	18	1	1	1	1	1	2	07	2	3	2	2	3	2	14	1	1	1	1	1	2	07	3	3	2	2	2	2	14
14	4	4	3	4	3	4	22	1	1	2	1	2	1	08	3	2	2	2	3	1	13	1	1	2	1	2	1	08	1	1	1	1	1	2	07
15	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	1	1	1	09	1	1	1	1	1	1	06	2	2	2	1	1	1	09	1	1	2	1	2	1	08
16	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12	2	3	1	1	2	1	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	3	2	14
17	2	2	2	2	2	1	11	1	1	1	1	1	1	06	1	1	1	1	1	2	07	1	1	1	1	1	1	06	2	2	2	2	2	2	12
18	3	2	2	1	2	2	12	1	1	2	1	3	1	10	1	1	2	1	2	1	08	1	1	2	1	3	1	10	2	3	2	2	3	2	14
19	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	1	1	1	09	3	3	2	2	2	2	14	3	2	2	2	3	1	13
20	3	3	3	4	2	3	18	2	2	2	1	1	1	09	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	3	2	14	1	1	1	1	1	1	06
21	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	06	2	2	2	2	2	2	12	2	3	1	1	2	1	10
22	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	06	1	1	2	1	3	1	10	2	3	2	2	3	2	14	1	1	1	1	1	2	07
23	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	1	3	1	10	3	3	2	2	2	2	14	3	2	2	2	3	1	13	1	1	2	1	2	1	08
24	2	3	2	2	2	2	13	3	3	2	2	2	2	14	1	1	1	1	1	2	07	1	1	1	1	1	1	06	2	2	2	1	1	1	09
25	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	1	1	1	09	1	1	2	1	2	1	08	2	3	1	1	2	1	10	2	2	2	2	2	2	12

26	3	3	3	4	2	3	18	2	2	2	1	1	1	09	3	2	2	2	3	1	13	1	1	1	1	1	2	07	1	1	1	1	1	1	06
27	4	4	3	4	3	4	22	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	06	1	1	2	1	2	1	08	1	1	2	1	3	1	10
28	3	3	3	4	2	3	18	1	1	1	1	1	1	06	2	3	1	1	2	1	10	2	2	2	1	1	1	09	3	3	2	2	2	2	14
29	4	4	3	4	3	4	22	1	1	2	1	3	1	10	1	1	1	1	1	2	07	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	2	07
30	2	2	2	2	2	1	11	3	3	2	2	2	2	14	1	1	2	1	2	1	08	1	1	3	1	1	2	09	1	1	2	1	2	1	08
31	3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	1	1	1	09	2	2	2	1	1	1	09	2	2	2	3	3	2	14	1	1	3	1	1	2	09
32	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	3	2	14
33	4	3	3	3	3	3	19	1	1	1	1	1	1	06	1	1	3	1	1	2	09	2	3	2	2	3	2	14	2	2	2	2	2	2	12
34	2	3	3	3	3	3	17	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	3	2	14	3	2	2	2	3	1	13	2	3	2	2	3	2	14
35	2	2	2	2	2	1	11	2	3	2	2	3	2	14	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	06	3	2	2	2	3	1	13
36	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	2	3	1	13	2	3	2	2	3	2	14	2	3	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	06
37	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	06	3	2	2	2	3	1	13	1	1	1	1	1	2	07	2	3	1	1	2	1	10
38	4	4	3	4	3	4	22	2	3	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	06	1	1	2	1	2	1	08	1	1	1	1	1	2	07
39	3	3	3	4	2	3	18	1	1	1	1	1	2	07	2	3	1	1	2	1	10	2	2	2	1	1	1	09	1	1	2	1	2	1	08
40	4	4	3	4	3	4	22	1	1	2	1	2	1	08	2	2	2	3	3	2	14	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	1	1	1	09
41	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	1	1	1	09	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	1	1	1	09	2	3	1	1	2	1	10
42	4	4	3	4	3	4	22	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	3	2	14	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	2	07
43	3	3	3	4	2	3	18	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	3	1	13	1	1	1	1	1	1	06	1	1	2	1	2	1	08