

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Estrategias que contribuyen al desarrollo interpersonal e
intrapersonal para fortalecer el liderazgo pedagógico en la Institución
Educativa Particular Alfred Nobel, Cerro de Pasco – 2017**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Liderazgo y Gestión Educativa

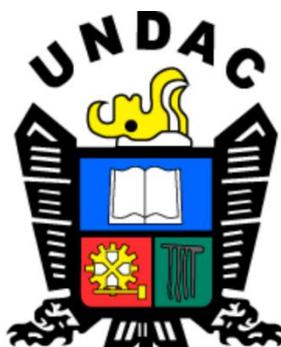
Autor: Bach. Melva Esther CÓRDOVA ZEVALLOS

Asesor: Dr. Luis Javier DE LA CRUZ PATIÑO

Cerro de Pasco – Perú - 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Estrategias que contribuyen al desarrollo interpersonal e
intrapersonal para fortalecer el liderazgo pedagógico en la Institución
Educativa Particular Alfred Nobel, Cerro de Pasco – 2017**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

**Dr. Dionicio LOPEZ BASILIO
PRESIDENTE**

**Mg. Wilfredo Florencio ROJAS RIVERA
MIEMBRO**

**Mg. Pelayo Teodoro ALVAREZ LLANOS
MIEMBRO**

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida, la salud y por las múltiples bendiciones, fortaleza, sabiduría, perseverancia para concluir satisfactoriamente los estudios de posgrado.



A mi adorado hijo Jahdiel, quien constituye mi fortaleza para alcanzar mi objetivo y a mis padres por su apoyo moral y emocional en todo momento.



AGRADECIMIENTO

Al asesor Mg. **Luis Javier DE LA CRUZ PATIÑO**, por sus valiosos aportes, experiencia, acompañamiento y asesoramiento en la materialización de la presente investigación.

Al Dr. Armando ZENTENO RUIZ, por su apoyo en la selección, confiabilidad y validez de los instrumentos de investigación asimismo en el análisis de los datos obtenidos.

A los docentes de nuestra casa de estudios Alma Máter Daniel Alcides Carrión, **Dr. Dionicio LOPEZ BASILIO**, Mg. **Wilfredo Florencio ROJAS RIVERA**, Mg. **Pelayo Teodoro ALVAREZ LLANOS**, por la amabilidad de contribuir con la validación de los instrumentos de investigación.

Finalmente, mi agradecimiento a todas las personas y colegas quienes colaboraron de una u otra manera para la culminación de la presente investigación.

RESUMEN

La investigación denominada: Estrategias que contribuyen al desarrollo interpersonal e intrapersonal para fortalecer el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel, Cerro de Pasco – 2017, es una alternativa viable para fortalecer el liderazgo pedagógico y para su logro se ha establecido los siguientes objetivos de investigación: Determinar la relación que existe entre las estrategias del desarrollo interpersonal e intrapersonal y el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria, en Cerro de Pasco – 2017. Determinar la relación que existe entre las estrategias del desarrollo interpersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria. Y Determinar la relación que existe entre las estrategias del desarrollo intrapersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria.

Para el logro de los objetivos indicados se ha seguido la metodología científica y con el diseño transeccional con un cuestionario que ha sido validado mediante el método del juicio e experto, con una V de Aiken de 1 y con confiabilidad mediante el método del Alfa de Cronbach, que dio como coeficiente de confiabilidad de 0.70. Este cuestionario válido y con confiabilidad fue aplicado a la muestra de 87 estudiantes, 06 docentes y 01 directivo del colegio Privado de Ciencias Alfred Nobel, cuyos resultados fueron presentados siguiéndola técnica de la frecuencia porcentual y se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson mayor que cero como, por ejemplo: 0.707, 0316, entre otros. Estos resultados nos permitieron llegar a las siguientes conclusiones: Se determinó la relación que existe entre las estrategias del desarrollo interpersonal e intrapersonal y el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria, en

Cerro de Pasco – 2017. Así lo demuestran los resultados obtenidos desde el ítem 01 hasta el ítem 05, donde las apreciaciones de estudiantes, docentes y directivo es totalmente de acuerdo, de acuerdo y con coeficiente de correlación de Pearson mayor que cero, como 0.707, entre otros. Se determinó la relación que existe entre las estrategias del desarrollo interpersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria. Así lo demuestran los resultados obtenidos desde el ítem 01 hasta el ítem 03, donde las apreciaciones de estudiantes, docentes y directivo es totalmente de acuerdo y de acuerdo y con coeficiente de correlación de Pearson mayor que cero, como 0.541, entre otros. Y se determinó la relación que existe entre las estrategias del desarrollo intrapersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria. Así lo demuestran los resultados obtenidos desde el ítem 04 hasta el ítem 05, donde las apreciaciones de estudiantes, docentes y directivo es totalmente de acuerdo y de acuerdo y con coeficiente de correlación de Pearson mayor que cero, como 0.316, entre otros.

Palabras clave: Estrategias de desarrollo interpersonal e intrapersonal, liderazgo pedagógico

ABSTRACT

The research called: Strategies that contribute to interpersonal and intrapersonal development to strengthen pedagogical leadership, in the Alfred Nobel Particular Educational Institution, Cerro de Pasco - 2017, is a viable alternative to strengthen pedagogical leadership and for its achievement the following Research objectives: Determine the relationship between interpersonal and intrapersonal development strategies and pedagogical leadership at the Alfred Nobel Private Educational Institution at the primary level, in Cerro de Pasco - 2017. Determine the relationship between development strategies interpersonal and the strengthening of the pedagogical leadership, in the Private Educational Institution Alfred Nobel of the primary level. And Determine the relationship that exists between intrapersonal development strategies and the strengthening of pedagogical leadership, in the Alfred Nobel Private Educational Institution of the primary level.

In order to achieve the indicated objectives, the scientific methodology and the transectional design have been followed with a questionnaire that has been validated by the expert judgment method, with an Aiken V of 1 and reliability using the Alpha method. Cronbach, which gave a reliability coefficient of 0.70. This valid and reliable questionnaire was applied to the sample of 87 students, 06 teachers and 01 director of the Alfred Nobel Private School of Sciences, whose results were presented following the technique of the percentage frequency and the Pearson leverage coefficient greater than zero was obtained. as for example: 0.707, 0316, among others. These results allowed us to reach the following conclusions: The relationship between the interpersonal and intrapersonal development strategies and the pedagogical leadership was determined in the Alfred Nobel Primary Educational Institution of the primary level, in Cerro de Pasco

- 2017. This is demonstrated the results obtained from item 01 to item 05, where the assessments of students, teachers and management is totally in agreement and agreement and with a Pearson correlation coefficient greater than zero, such as 0.707, among others. The relationship between interpersonal development strategies and the strengthening of pedagogical leadership was determined in the Alfred Nobel Private Educational Institution of the primary level. This is demonstrated by the results obtained from item 01 to item 03, where the assessments of students, teachers and management is totally in agreement and with a Pearson correlation coefficient greater than zero, such as 0.541, among others. And the relationship that exists between intrapersonal development strategies and the strengthening of pedagogical leadership was determined in the Alfred Nobel Private Educational Institution of the primary level. This is demonstrated by the results obtained from item 04 to item 05, where the assessments of students, teachers and management is totally in agreement and with a Pearson correlation coefficient greater than zero, such as 0.316, among others.

Keyword: Interpersonal and intrapersonal development strategies, pedagogical leadership

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada: Estrategias que contribuyen al desarrollo interpersonal e intrapersonal para fortalecer el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel, Cerro de Pasco – 2017, sea organizado en dos partes: la parte teórica y la parte práctica; en cada parte hay capítulos y estos están organizados de la siguiente forma:

El capítulo I trata sobre el planteamiento del problema, que considera de cómo se trabaja las estrategias interpersonales e intrapersonales para fortalecer el liderazgo pedagógico.

El capítulo II trata sobre el marco teórico de la investigación, resaltando los antecedentes de estudio, la cultura organizacional, las inteligencias múltiples, el liderazgo pedagógico y un recuento del colegio particular Alfred Nobel, así también trata sobre las hipótesis de investigación y la respectiva operacionalización de las variables.

El capítulo III trata sobre la metodología de la investigación, seguida básicamente mediante el método científico, seguido del diseño transeccional, con la validez y confiabilidad del cuestionario, así como las técnicas de presentación y análisis de datos.

El capítulo IV trata sobre la presentación de resultados en base a la técnica de la frecuencia porcentual, tanto el cuestionario aplicado a estudiantes, docentes y directivo, los mismos que sirvieron para determinar el coeficiente de correlación con el estadístico r de Pearson.

Finalmente se consideraron las conclusiones, las sugerencias, las referencias bibliográficas y los anexos para complementar la investigación.

La autora

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRAC

INTRODUCCIÒN

INDICE

LISTA DE CUADROS

LISTA DE GRÀFICOS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	3
1.3. Formulación del problema.	4
1.3.1. Problema principal.....	4
1.3.2. Problemas Específicos.....	4
1.4. Formulación de Objetivos.	4
1.4.1. Objetivo General.....	4
1.4.2. Objetivos Específicos.....	5
1.5. Justificación de la investigación.	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	5

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	7
2.2. Bases teóricas – científicas	13
2.3. Definición de términos básicos	40
2.4. Formulación de hipótesis	41
2.4.1. Hipótesis General	41
2.4.2. Hipótesis Específicas.	42
2.5. Identificación de Variables	42
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	42

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.....	43
3.2. Nivel de investigación.....	43
3.3. Métodos de Investigación.....	43
3.4. Diseño de investigación.....	44
3.5. Población y muestra.....	44
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
3.7. Selección validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	45
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	45
3.9. Tratamiento Estadístico.....	46
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	46

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	47
4.2. Presentación análisis e interpretación de resultados.....	51
4.3. Prueba de Hipótesis.....	66
4.4. Discusión de Resultados.....	67

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

LISTA DE CUADROS

Cuadro N° 01:	Alumnos por grados de la institución educativa Alfred Nobel, nivel primario, 2017.	44
Cuadro N° 02:	Muestra de alumnos por grados de la institución educativa Alfred Nobel, nivel primario, 2017.	45
Cuadro N° 03:	Validación del instrumento de investigación cuestionario a estudiantes, docentes y directivo.	48
Cuadro N°04:	Respuestas de prueba piloto del cuestionario a estudiantes, docentes y directivo.	49
Cuadro N°05:	Número de estudiantes para prueba piloto.	49
Cuadro N°06:	Resultados de la confiabilidad total del cuestionario.	50
Cuadro N°07:	Resultados de la confiabilidad de cada ítem del cuestionario.	50
Cuadro N°08:	Uso de las estrategias de autoconciencia y el liderazgo en lo pedagógico.	51
Cuadro N°09:	Uso de las estrategias de autocontrol y el liderazgo en lo pedagógico.	52
Cuadro N°10:	Uso de las estrategias de automotivación y el liderazgo en lo pedagógico.	53
Cuadro N°11:	Uso de las estrategias de empatía y el Liderazgo en lo pedagógico.	54
Cuadro N°12:	Uso de las estrategias de destreza social y el liderazgo en lo pedagógico.	55
Cuadro N°13:	Uso de las estrategias de autoconciencia y el liderazgo en lo pedagógico.	56
Cuadro N°14:	Uso de las estrategias de autocontrol y el liderazgo en lo pedagógico.	57
Cuadro N°15:	Uso de las estrategias de automotivación y el liderazgo en lo Pedagógico.	58
Cuadro N°16:	Uso de las estrategias de empatía y el Liderazgo en lo pedagógico	59
Cuadro N°17:	Uso de las estrategias de destreza social y el liderazgo en lo pedagógico	60
Cuadro N°18:	Uso de las estrategias de autoconciencia y el liderazgo en lo pedagógico.	61

Cuadro N°19:	Uso de las estrategias de autocontrol y el liderazgo en lo pedagógico.	62
Cuadro N°20:	Uso de las estrategias de automotivación y el liderazgo en lo Pedagógico.	63
Cuadro N°21:	Uso de las estrategias de empatía y el liderazgo En lo pedagógico.	64
Cuadro N°22:	Uso de las estrategias de destreza social y el liderazgo en lo pedagógico.	65
Cuadro N°23:	Correlaciones de resultados de cuestionario a estudiantes y docentes de los ítems del 01 al 05.	70

LISTA DE GRÀFICOS

Gráfico N°01:	Uso de las estrategias de autoconciencia y el liderazgo en lo Pedagógico.	51
Gráfico N°02:	Uso de las estrategias de autocontrol y el liderazgo en lo pedagógico	52
Gráfico N°03:	Uso de las estrategias de automotivación y el liderazgo en lo Pedagógico.	53
Gráfico N°04:	Uso de las estrategias de empatía y el Liderazgo en lo pedagógico	54
Gráfico N°05:	Uso de las estrategias de destreza social y el liderazgo en lo Pedagógico.	55
Gráfico N°06:	Uso de las estrategias de autoconciencia y el liderazgo en lo Pedagógico.	56
Gráfico N°07:	Uso de las estrategias de autocontrol y el liderazgo en lo pedagógico	57
Gráfico N°08:	Uso de las estrategias de automotivación y el liderazgo en lo Pedagógico.	58
Gráfico N° 09:	Uso de las estrategias de empatía y el Liderazgo en lo pedagógico.	59
Gráfico N°10:	Uso de las estrategias de destreza social y el liderazgo en lo Pedagógico.	60
Gráfico N°11:	Uso de las estrategias de autoconciencia y el liderazgo en lo pedagógico.	61
Gráfico N°12:	uso de las estrategias de autocontrol y el liderazgo en lo pedagógico	62
Gráfico N°13:	uso de las estrategias de automotivación y el liderazgo en lo Pedagógico.	63
Gráfico N°14:	uso de las estrategias de empatía y el Liderazgo en lo pedagógico	64
Gráfico N°15:	uso de las estrategias de destreza social Y el liderazgo en lo Pedagógico.	65

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema

Considero el aporte del Ministerio de Educación Del Perú (2017), respecto al currículo nacional 2016 y manifiesta que una competencia básica en la educación peruana en el currículo nacional 2016 indica lo relacionado a la comunicación asertiva tanto en nuestro idioma como el otro idioma de dominio universal: Según el Ministerio de Educación, en el currículo nacional 2016 se sostiene:

El estudiante se comunica en su lengua materna, en castellano como segunda lengua y en inglés como lengua extranjera de manera asertiva y responsable para interactuar con otras personas en diversos contextos y con distintos propósitos.

El estudiante usa el lenguaje para comunicarse según sus propósitos en situaciones distintas, en las que se producen y comprenden diversos tipos de textos. Emplea recursos y estrategias en su comunicación oral, escrita, multimodal o en sistemas alternativos y aumentativos como el braille. Utiliza el lenguaje para aprender, apreciar manifestaciones literarias, desenvolverse en distintos contextos

socioculturales y contribuir a la construcción de comunidades interculturales, democráticas e inclusivas. (pp. 40-44)

Así como esta competencia a lograr a lo largo de la educación básica existen otras 10 que de alguna u otra forma tienen que ver con la formación integral del niño y del joven, luego es fundamental proponer estrategias que ayuden a la interrelación de los niños y jóvenes.

También considero el aporte de **Bisquerra** que define la E.E. como.” Proceso educativo, continuo y permanente que pretende potenciar el desarrollo emocional como complemento indispensable del desarrollo cognitivo, constituyendo ambos los elementos esenciales del desarrollo de la personalidad integral. Para ello se propone el desarrollo de conocimientos y habilidades sobre las emociones con objeto de capacitar al individuo para afrontar mejor los retos que se plantean en la vida cotidiana. Todo ello tiene como finalidad aumentar el bienestar personal y social”. Para presentar que es fundamental realizar la investigación por consideraciones como los presentados en el aporte de Bisquerra y por razones como: La finalidad de la educación es desarrollo cognitivo, pero también es desarrollo emocional, luego la educación enfocará estas dos áreas necesariamente. También desde el proceso educativo, porque este proceso es una relación interpersonal, de los estudiantes entre ellos mismos, del estudiante con sus profesores, del estudiante con sus padres, del estudiante con los miembros de la comunidad educativa, luego, es fundamental que estas relaciones tanto intrapersonales como interpersonales sean de lo mejor para lograr los objetivos y metas propuestas en la educación.

Una frase muy popularizada y trabajada desde antes con Sócrates por ejemplo es: Conócete a ti mismo, este hecho vigente en a educación de nuestro

medio tiene que ver con la educación emocional de los niños, los jóvenes, los docentes y todos los miembros de la comunidad educativa, que deben ser practicadas en casa y con la intensidad de cada miembro para poder contribuir a la estabilidad institucional, por ello es necesario realizar la investigación.

1.2. Delimitación de la investigación

La investigación se desarrolló en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel, nivel primario, ubicada en la ciudad de San Juan Pampa en Cerro de Pasco, que según los datos obtenidos por ESCALE del MINEDU (2017) se tiene:

Datos generales de la Institución Educativa:

ALFRED NOBEL

Código modular	1547702	Dirección	Avenida 6 De diciembre Y Columna Pas S/N
Anexo	0	Localidad	SAN JUAN PAMPA
Código de local	760651	Centro Poblado	SAN JUAN PAMPA
Nivel/Modalidad	Primaria	Área Censal (500 Habitantes)	Urbana
Forma	Escolarizado	Distrito	Yanacancha
Género	Mixto	Provincia	Pasco
Tipo de Gestión	Privada	Departamento	Pasco
Gestión / Dependencia	Privada – Particular	Código de DRE o UGEL que supervisa el S. E.	190001
Director(a)	Baldeon Aragón Rolén	Nombre de la DRE o UGEL que supervisa el S.E.	UGEL Pasco
Teléfono	723193	Característica (Censo Educativo 2017)	Poli docente completo
Correo electrónico	cpcalfrednobel@hotmail.com	Latitud	-10.665
Página web		Longitud	-76.25535
Turno	Continuo sólo en la mañana		
Tipo de programa			
Estado	Activo		

Cantidad de alumnos en el 2017:

Matrícula por grado y sexo, 2017														
Nivel	Total		1° Grado		2° Grado		3° Grado		4° Grado		5° Grado		6° Grado	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Primaria	56	51	12	10	13	10	7	5	8	10	10	7	6	9

La institución educativa es referencia en educación en la localidad, por brindar un servicio educativo de mejora constante, ésta mejora se ha dado en base a la práctica de diversas habilidades intrapersonales como interpersonales de sus miembros, tanto promotores, como docentes, estudiantes y padres de familia, luego es necesario desarrollar la investigación en esta perspectiva.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema principal

¿Qué relación existe entre las estrategias del desarrollo interpersonal e intrapersonal y el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria, en Cerro de Pasco - 2017?

1.3.2. Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre las estrategias del desarrollo interpersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria?

¿Qué relación existe entre las estrategias del desarrollo intrapersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria?

1.4. Formulación de Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las estrategias del desarrollo

interpersonal e intrapersonal y el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria, en Cerro de Pasco – 2017.

1.4.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre las estrategias del desarrollo interpersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria.

Determinar la relación que existe entre las estrategias del desarrollo intrapersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria.

1.5. Justificación de la investigación

La importancia de la presente investigación está en contribuir al logro de competencias básicas que debe tener el niño y joven en sus estudios de educación básica, asimismo en presentar una diversidad de estrategias para fortalecer el liderazgo pedagógico, considerando las habilidades interpersonales e intrapersonales fundamentalmente en niños de la educación primaria y en la Institución Educativa Alfred Nobel en primera instancia y luego en todo el colegio y también en otras instituciones educativas con características similares de la localidad.

Asimismo, poder contar con diversas estrategias que ayuden al desarrollo interpersonal e intrapersonal, para lograr la formación integral de los estudiantes de educación primaria y puedan seguir desarrollando su educación en la secundaria y en la educación superior universitaria o no universitaria.

1.6. Limitaciones de la investigación

La presente investigación tiene limitaciones de carácter de acceso a la población y muestra de estudios, toda vez que los miembros de la institución

educativa están en procesos de evaluaciones, sin embargo, esta realidad se coordinará con los directivos de la institución educativa y se consideraran horarios alternos.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio

Los estudios previos a la presente investigación son de tipo internacional y nacional, pasó a describir sintéticamente cada uno de ellos:

Nacionales

2.1.1. El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo

Director de la Institución Educativa N.º 5170 Perú, Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, año 2013, de León Blas, Amador Noé, tesis de maestría en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2015.

Quien sostiene en forma resumida la investigación desarrollada en los términos siguientes:

La investigación científica que hemos realizado es básica, correlacional causal no experimental, los factores de estudio son dos: Clima Organizacional y Estilo de liderazgo La población y muestra estuvo conformada por 27 entre docentes y personal administrativo de la I.E. N.º 5170 “Perú Italia” de Puente Piedra – de la UGEL 04 de Comas. El diseño de la investigación es transaccional,

correlaciona, causal. Invariado, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos aspectos: relaciones intrapersonales, interpersonales, estilo gerencial e inteligencia emocional, por otro lado, liderazgo del director, liderazgo transformacional, gestión pedagógica del director, comunicación y trabajo en la comunidad que se aplicó a las 27 personas de la muestra. Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013. Los resultados obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigadas al aplicar la formula Pearson con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Pearson es de 0,912 y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación muy alta, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia PALABRAS CLAVE: Clima Organizacional – Estilo de liderazgo – I.E. 5170 Perú Italia – Puente Piedra. (pp.5).

2.1.2. La teoría del desarrollo organizacional y estrategias interpersonales

Para desarrollar el clima institucional en la Institución Educativa N°10243 del caserío de Kallima-Incahuasi, provincia de Ferreñafe, de Nelson Marcelino, Carlos Durand, tesis de maestría de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2017.

El autor refiere el siguiente resumen:

El clima institucional se presenta como un fenómeno, que se ubica dentro del contexto social, económico, político y cultural en la Provincia de Ferreñafe. La Institución Educativa N° 10243 del caserío de Kallima, distrito de Incahuasi, provincia de Ferreñafe, no está fuera de este escenario, por lo tanto, se ve afectada por problemas como la interrelación entre los alumnos, docentes, directivo, padres de familia, es decir, con todos los miembros de la comunidad educativa. La presente tesis sobre el clima institucional en la Institución Educativa N° 10243 del caserío de Kallima y las relaciones interpersonales y de convivencia entre los docentes y directivo se agudizada por los problemas de nuestra sociedad que vive actualmente y que se manifiesta en el trato desigual, indiferencia, marginación y discriminación. La investigación en primera instancia pasa por reconocer y analizar el clima institucional en la Institución Educativa N° 10243 del caserío de Kallima - Incahuasi, provincia de Ferreñafe y a partir de ello, propone estrategias de relaciones interpersonales para desarrollar el clima institucional entre los docentes y directivo, lo que constituye un elemento importante para una educación de calidad. La teoría del desarrollo organizacional como base de la propuesta, para desarrollar el clima institucional, para la significación práctica y aplicación, se propone tres estrategias, que, organizados y planificados en forma lógica y metodológica, propone superar el problema del clima institucional en la Institución Educativa N° 10243 del caserío de Kallima - Incahuasi, provincia de Ferreñafe. (p.2).

2.1.3. El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E.

Manuel González Prada de Huari – 2013, de Arce Baltazar, Gilmar Jhon, tesis de maestría en la Universidad Católica Sedes Sapientiae 2014.

El autor concreto el siguiente aporte:

En el contexto mundial, nacional y local existe una marcada preocupación por mejorar el clima organizacional de las instituciones educativas a través de una mejora de las relaciones interpersonales con la finalidad de lograr los objetivos institucionales. Si en las organizaciones educativas existe un clima favorable y buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores, mayores serán las posibilidades de que esta ofrezca un servicio de calidad a la población. Pero se observó que en las instituciones educativas de Huari tanto el clima como las relaciones interpersonales son deficientes. Esta situación dio lugar a la pregunta ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la Institución Educativa “Manuel González Prada” de Huari - 2013? Para responder se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales. El estudio es de tipo descriptivo, diseño no experimental, transversal-correlacional. Se realizó con una muestra no probabilística de 48 trabajadores entre directivo, jerárquico, docente y administrativos. La evidencia se recogió mediante un cuestionario de 35 ítems, cuya validez se verificó recurriendo a juicio de expertos, con una opinión favorable del 86%; la confiabilidad se constató mediante el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach, que arrojó $\alpha = .944$ (excelente confiabilidad). Los resultados demostraron que entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la I.E. Manuel González Prada de Huari existe una alta correlación ($= .790^{**}$), significativa al .000 ($**p < .01$). Estos resultados permitirán tomar decisiones e idear crear estrategias para mejorar el entorno laboral en el que se desenvuelven los trabajadores. (pp.8)

Internacionales

2.1.4. Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca de Julio Álvarez Botello*, Alejandra Magali Torres Velázquez**, Eva Martha Chaparro Salinas***

Quienes resumen la investigación realizada de la forma siguiente:

En educación el liderazgo alude a la gestión adecuada y efectiva del personal docente, de tal forma que lleve a las instituciones educativas a ser competitivas y de calidad. De lo anterior, surge la presente investigación de corte cuantitativa, descriptiva y transversal, cuyo objetivo general es diagnosticar si el Modelo de Liderazgo Educativo es practicado en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca, siendo los objetivos específicos identificar las variables que componen tal modelo: Liderazgo Pedagógico, Liderazgo Directivo y Liderazgo Institucional, respondiendo así a las preguntas de investigación planteadas a través de la recopilación de información por medio de un instrumento cuya escala de medición fue tipo Likert, aplicado a una muestra representativa de 387 docentes de las IES del Valle de Toluca; en donde los resultados generales arrojaron que el Modelo de Liderazgo Educativo, no es practicado en las instituciones estudiadas, abriendo la pauta para futuras intervenciones. (pp. 51)

2.1.5. Lecciones Aprendidas del Estudio del Liderazgo Escolar Exitoso.

Los casos de España en el Proyecto Internacional ISSPP. Reyes Hernández-Castilla*, F. Javier Murillo** y Nina Hidalgo *** *Universidad Autónoma de Madrid **Universidad Autónoma de Madrid ***Universidad Autónoma de Madrid.

Quienes manifiestan sobre la investigación realizada lo siguiente:

Los estudios sobre el liderazgo escolar es una de las líneas más fructíferas de investigación en las últimas décadas. En concreto, existe una línea de investigación sobre cómo son los líderes de las escuelas exitosas (Day, 2016b, 2017; Day, Gu, & Sammons, 2016; Moos, Johansson, & Day, 2011). El proyecto Internacional ISSPP (International Successful School Principalship Project) se centra en conocer cómo es el liderazgo escolar exitoso en los distintos países que conforman la red. Dentro de este proyecto de envergadura internacional, el presente estudio busca conocer las características tanto personales como profesionales de la dirección escolar exitosa. Para ello, se ha realizado una investigación de enfoque cualitativo a partir de cuatro estudios de casos en la Comunidad Autónoma de Madrid. Para ello se han realizado entrevistas semi-estructuras, grupos de discusión, cuestionarios y observaciones. Los principales resultados señalan que los directores exitosos son aquellos que a) tienen una clara orientación de la escuela, b) muestran un liderazgo humano, c) abren sus escuelas a la comunidad d) adecuan el centro al contexto y e) ejercen un liderazgo pedagógico. (pp. 499).

2.1.6. La inteligencia emocional. una opción para el desarrollo personal y social,
de Hernández Carvajal, Marta Yolanda, García Gaviria, Gloria Emilse, Vera Cárdenas, Lorena Del Pilar, Chalarca Sepúlveda, Gloria Janeth, Montoya Duque, Luz Francly, Mendoza Laverde, Gloria Inés, Monsalve Mesa, María Morelia, Echeverry Gonzáles, Jair, Rivera Giraldo, Luis Fernán

Quienes realizan una síntesis de su trabajo en los términos siguientes:

Algunos trabajos de investigación informan que cierto número de niños superdotados muestran problemas de adaptación social y habilidades sociales e interpersonales, mientras que otros consideran que esto no ocurre. Partiendo de lo

anterior, Neihart, Reis, Robinson y Moon (2002) hablan de enfoque de resiliencia versus enfoque de riesgo. En este trabajo se considera el beneficio de aplicar programas de entrenamiento en habilidades interpersonales en niños superdotados para prevenir posibles problemas. Por ello, se pretende valorar la eficacia de un programa de entrenamiento en resolución de problemas interpersonales en esta población. En esta investigación participaron 40 niños superdotados de edades comprendidas entre 7 y 13 años, divididos en un grupo tratamiento y un grupo control de lista de espera. Los resultados mostraron diferencias significativas en las medidas de valoración directa en el grupo tratamiento tras la aplicación del programa. También se detectaron diferencias significativas entre el grupo tratamiento y el grupo control en las medidas pos tratamiento a favor del primero, y se confirmó la relación del potencial de aprendizaje de los niños con los beneficios obtenidos. En definitiva, el programa de entrenamiento se muestra eficaz en la mejora de las habilidades de solución de problemas interpersonales evaluadas en niños superdotados. (p. 89).

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Inteligencia Emocional.

Considero los aportes de Begoña Ibarrola (2010), respecto al soporte teórico de las habilidades intrapersonales e interpersonales que concretiza con Daniel Goleman en su divulgación de la Inteligencia Emocional y manifiesta al respecto:

La Inteligencia Emocional, es un concepto relativamente nuevo que introdujeron **Peter Salovey y John Mayer** en 1990. Ambos psicólogos de Harvard, formaban parte de la corriente crítica contra el concepto tradicional que consideraba la inteligencia sólo desde el punto de vista lógico-matemático o lingüístico. Ellos definieron la Inteligencia social como aquella que comprende la

habilidad de supervisar y entender las emociones propias, así como las de los demás, discriminar entre ellas y utilizar esta información para guiar nuestro pensamiento y nuestras acciones “.

Sin embargo, ha sido un periodista y divulgador científico, **Daniel Goleman** el responsable de popularizar este concepto en su libro “La Inteligencia Emocional” y lo define como la capacidad de establecer contacto con los propios sentimientos, discernir entre ellos y aprovechar este conocimiento para orientar nuestra conducta, y la capacidad de discernir y responder adecuadamente a los estados de ánimo, temperamento, motivaciones y deseos de los demás. (pp. 2-3)

Regader B. (2010) Considero a **Howard Gardner** como el psicólogo más importante de la universidad Harvard, quien al respecto sostiene:

Las inteligencias múltiples según Gardner:

A lo largo de los años, Howard Gardner ha explorado la existencia de muchas inteligencias que, sumadas, pueden dar una imagen aproximada acerca del potencial de cada persona, si bien cada una debe ser tomada en cuenta de manera independiente.

Estas distintas habilidades mentales que componen la Teoría de las Inteligencias Múltiples son 8, aunque el propio autor reconoce que probablemente existan más que aún no han sido descubiertas. Son las siguientes.

1. **Inteligencia lingüística**

Una de las inteligencias más valoradas, ya que gracias a ella somos capaces de usar con mayor o menor pericia el lenguaje, que es la herramienta gracias a la cual nos relacionamos y construimos sociedades complejas.

Por supuesto, **la inteligencia lingüística no se limita al modo en el que hablamos, sino que incluye la facilidad con la que escribimos y**

comprendemos lo que dicen los demás. Es por eso que los escritores y periodistas son los que mejor aprovechan esta habilidad.

2. Inteligencia lógico-matemática

Tradicionalmente, esta ha formado parte del núcleo de las pruebas de inteligencia, y es muy valorada porque **permite ver hasta qué punto se es hábil realizando operaciones mentales que tienen que ver con un sistema formal**, como por ejemplo la tarea de resolver una ecuación o de detectar una falacia lógica.

Además, estos son ejercicios que son válidos en cualquier contexto cultural y casi no dependen de los conocimientos que hemos memorizado, de modo que esta inteligencia es muy cotizada en el mercado laboral.

Los matemáticos y programadores son especialmente buenos en esta habilidad, así como los filósofos lógicos.

3. Inteligencia espacial

La inteligencia espacial tiene que ver con nuestra habilidad a la hora de recrear espacios en nuestra imaginación y manipularlos mentalmente. Por ejemplo, se puede utilizar para resolver puzzles con figuras tridimensionales, para conducir un vehículo o para encontrar la salida en un laberinto.

Este es el tipo de inteligencia que caracteriza a los arquitectos, los fotógrafos, dibujantes y diseñadores, etc.

4. Inteligencia musical

Tal y como su nombre indica, este componente de la Teoría de las Inteligencias Múltiples tiene que ver con **el proceso de elaboración y de apreciación de la música; sus ritmos, sus variaciones**, etc. No resulta

extraño, pues, que las personas con una mayor inteligencia musical suelen desarrollar todavía más esas habilidades y acaben convirtiéndose en músicos.

5. Inteligencia corporal

Las personas que destacan más por medio de esta inteligencia son las que conectan más fácilmente con su cuerpo y el modo en el que este puede ser movido. Los bailarines, actores y deportistas, por ejemplo, exhiben esta habilidad cuando coordinan muchos grupos de músculos para realizar movimientos armónicos y gestos exactos.

Inteligencia intrapersonal.

Este tipo de inteligencia tiene que ver con el modo en el que aprendemos a analizar todo aquello que ocurre en nuestra mente, especialmente si son emociones. Por ejemplo, examinar una sensación desagradable y extraer de ella una lección vital valiosa con relativa facilidad es un signo de que esta habilidad está muy desarrollada.

6. Inteligencia interpersonal

Esta capacidad tiene que ver con la empatía y el modo en el que tenemos éxito al imaginar cuáles son los estados mentales que están ocurriendo en los demás, rápidamente y en tiempo real. Es un tipo de inteligencia esencial en las relaciones personales, y en el ámbito profesional es utilizada por negociadores y comerciales, entre otros.

7. Inteligencia naturalista

Una habilidad que tiene que ver con el éxito que tenemos a la hora de improvisar con los elementos de los que disponemos en nuestro entorno para utilizarlos de forma creativa y novedosa. Por ejemplo, **un explorador**

que improvise un refugio con unas cortezas especiales y con otras fibras vegetales demuestra destacar en esta capacidad. (pp. s/p).

Como se aprecia dos inteligencias son materia de estudio en esta investigación, la intrapersonal y la interpersonal; es importante resaltar estas dos inteligencias que sean cultivadas en las personas diversas de la comunidad educativa, ya sea, que estén como padres de familia, como docente, como directivos y sobre todo como estudiantes.

2.2.2. Habilidades Intrapersonales e Interpersonales

Considero el aporte de Begoña Ibarrola (2010) sobre las habilidades intrapersonales e interpersonales que debe darse para fortalecer el liderazgo pedagógico en las instituciones educativas, al respecto se considera:

La Educación Emocional debería girar alrededor de las cinco competencias principales de la Inteligencia Emocional, y cada una de ellas puede subdividirse en diferentes habilidades. Estas son:

1. **Autoconciencia-Autoconocimiento:** Implica reconocer los propios estados de ánimo, los recursos y las intuiciones. Las habilidades emocionales que dependen de la autoconciencia son:

Autorregulación-Autocontrol: Se refiere a manejar los propios estados de ánimo, impulsos y recursos. Las habilidades emocionales que dependen de la autorregulación son:

Automotivación: Se refiere a las tendencias emocionales que guían o facilitan el cumplimiento de las metas establecidas desde uno mismo, no impuestas.

2. **Empatía:** Implica tener conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de los otros.

3. **Destreza social:** Implica ser un experto en inducir respuestas deseadas en los otros y aprender las reglas sociales de expresión emocional. (pp.10)

Como se aprecia las habilidades están consideradas en las habilidades intrapersonales y que corresponden al autoconocimiento, autocontrol y automotivación, mientras que las habilidades que tienen que ver con las interpersonales son básicamente los que se refieren a la Empatía y destreza social. Todas las estrategias que vayan a considerarse en estas dimensiones son las que son necesarias para el presente trabajo de investigación.

En forma explicativa este autor sostiene lo siguiente:

1ª CONOCIMIENTO DE LAS PROPIAS EMOCIONES (AUTOCONCIENCIA):

Capacidad de reconocer un sentimiento en el mismo momento en el que aparece, lo que constituye la piedra angular de la I. Emocional.

El niño no posee un conocimiento emocional innato de las situaciones y conflictos. Creer que el niño por el mero hecho de crecer sabrá reaccionar de la mejor manera, en el momento oportuno, ante la persona adecuada y en el grado correcto es una gran equivocación.

La percepción de nuestras propias emociones implica saber prestar atención a nuestro propio estado interno. Pero estamos muy poco acostumbrados a hacerlo y es preciso aprenderlo desde pequeños. Existen numerosas actividades para aprender a notar lo que sentimos, basta comenzar a prestar atención a las señales corporales que acompañan su aparición. Las emociones son el punto de intersección entre mente y cuerpo, se experimentan físicamente, pero son el resultado de una actividad mental

También es importante evaluar su intensidad: es preciso detectarlas en el momento en que aparecen, con poca intensidad en principio para ser capaces de controlarlas sin esperar a que nos desborden.

El segundo paso es aprender a identificar y a poner nombre correctamente a cada una. Hablar sobre nuestras emociones incrementa nuestra capacidad de control de las situaciones, la reparación de un estado de ánimo alterado y la búsqueda de soluciones a los problemas.

2ª CAPACIDAD DE CONTROLAR LAS EMOCIONES (AUTOCONTROL):

Capacidad que nos permite controlar la expresión de nuestros sentimientos y emociones, y adecuarlos al momento y al lugar.

Se ha podido comprobar experimentalmente que aquellos alumnos que han sido entrenados en habilidades de autocontrol emocional obtienen un mejor rendimiento en el mundo académico.

Saber cuáles son los “detonadores” de una determinada emoción en mí me ayudará a poder estar alerta en el momento que aparezcan esos estímulos que pueden indicar potencial pérdida de control: pueden ser palabras, frases, situaciones, lugares, incluso personas. Es importante trabajar en su detección

3ª CAPACIDAD DE MOTIVARSE A SI MISMO (AUTOMOTIVACION):

Las personas que tienen esta habilidad suelen ser más productivas y eficaces en las empresas que acometen. Esfuerzo y persistencia. Ponerse metas

Estas tres primeras dimensiones de la I.E. dependen fuertemente de la propia persona y están en consonancia con el propio yo. En cambio, las dos dimensiones restantes se refieren a la relación con las otras personas.

Porque queremos hacerlo.

Nos motivamos a nosotros mismos cuando sabemos lo que queremos conseguir y cómo conseguirlo. Por lo tanto, primero es fijar los objetivos y diferenciarlos de los deseos. Los objetivos son resultados que queremos conseguir como consecuencia de nuestra actividad. Esto debemos enseñárselo al alumnado porque esta época está teñida de una gran falta de motivación.

4ª RECONOCIMIENTO DE LAS EMOCIONES AJENAS (EMPATIA):

Significa entender lo que otras personas sienten; saber ponerse en su lugar, incluso con las personas a las cuales no consideramos simpáticas. Supone poder sintonizar con las señales sociales sutiles que indican lo que los demás quieren o necesitan.

Existen dos componentes para la empatía: una reacción emocional hacia los demás, que normalmente se desarrolla en los primeros seis años de vida, y una reacción cognoscitiva, que determina el grado en el que los niños de más edad son capaces de percibir el punto de vista o la perspectiva del otro. Una de las habilidades básicas para entender al otro es saber escuchar, así como atender también a su comunicación no-verbal.

El desarrollo de la empatía forma el núcleo central de los programas de prevención de la violencia.

5ª CONTROL DE LAS RELACIONES (DESTREZA SOCIAL):

Implica dirigirse a las personas, sabiendo relacionarse con ellas y hacer algo en común, en resumen, entenderse con los demás.

Relacionarnos adecuadamente con las emociones ajenas supone habilidades que están presentes necesariamente en la popularidad, el liderazgo y la eficacia interpersonal.

Cuando entendemos al otro, su manera de pensar, sus motivaciones y sentimientos podemos elegir la manera más adecuada de presentarle nuestro mensaje. Lo mismo se puede decir de muchas maneras; saber elegir cuál es la más adecuada en cada momento y cuál es el momento justo no es algo que se herede, más bien se aprende. (pp. 5-6)

Como se aprecia hay dos dimensiones claras, lo que depende de uno mismo y el otro relacionado a la relación con otras personas, estas habilidades descritas de esa manera, primero referido al autoconocimiento, autocontrol y automotivación, tienen que ver directamente con uno mismo, su desarrollo depende del interés, la constancia que lo pongamos, pero en definitiva depende de uno mismo, pero la otra dimensión relacionada básicamente al llevarse bien con las otras personas destacando la empatía básicamente, el de ponerse en lugar del otro, el de poder comprender al otro antes que a uno mismo y sobre todo el no tener conflictos no resueltos con las otras personas depende de uno también de los otros; pero en definitiva todas estas habilidades en el ser humano son fundamentales para desarrollar un clima institucional adecuado y posteriormente que se refleje en una cultura organizacional que permite desarrollar a la institución educativa con todos sus miembros.

El desarrollo intrapersonal e interpersonal tienen que ver con las habilidades socioemocionales que se traducen en competencias tanto personales como sociales, luego es importante tener en cuenta a Daniel Goleman cuando propone el mapa de las habilidades emocionales, donde se precisan estas competencias. Recuperado de:

<http://iemocionalmg.blogspot.pe/2012/03/el-mapa-de-las-habilidades-emocionales.html>.

Análisis de las competencias emocionales

1. Competencia personal

Estas competencias determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos.

Conciencia de uno mismo

- Conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones -
Conciencia emocional: Reconocer las propias emociones y sus efectos.
- Valoración adecuada de uno mismo: Conocer las propias fortalezas y debilidades.
- Confianza en uno mismo: Seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades.

Autorregulación

- Control de nuestros estados, impulsos y recursos internos
- Autocontrol: Capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos.
- Confiabilidad: Fidelidad al criterio de sinceridad e integridad. - Integridad: Asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal - Adaptabilidad: Flexibilidad para afrontar los cambios.
- Innovación: Sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información.

Motivación

- Las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos

- Motivación de logro: Esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia
- Compromiso: Secundar los objetivos de un grupo u organización. Iniciativa: Prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión
- Optimismo: Persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.

2. **Competencia social**

Estas competencias determinan el modo en que nos relacionamos con los demás

□ **Empatía**

- Conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas
- Comprensión de los demás: Tener la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan
- Orientación hacia el servicio: Anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes.
- Aprovechamiento de la diversidad: Aprovechar las oportunidades que nos brindan diferentes tipos de personas.
- Conciencia política: Capacidad de darse cuenta de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo.

□ **Habilidades sociales**

- Capacidad para inducir respuestas deseables en los demás - Influencia: Utilizar tácticas de persuasión eficaces.
- Comunicación: Emitir mensajes claros y convincentes.
- Liderazgo: Inspirar y dirigir a grupos y personas.

- Catalización del cambio: Iniciar o dirigir los cambios.
- Resolución de conflictos: Capacidad de negociar y resolver conflictos.
- Colaboración y cooperación: Ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común.
- Habilidades de equipo: Ser capaces de crear la sinergia grupal en la consecución de metas colectivas.

3. Competencia personal y social

a). Conciencia Emocional

Es la capacidad de reconocer el modo en que nuestras emociones afectan a nuestras acciones y la capacidad de utilizar nuestros valores como guía en el proceso de toma de decisiones. Las personas dotadas de esta competencia:

- Saben que emociones están sintiendo y por qué.
- Comprenden los vínculos existentes entre sus pensamientos, sus sentimientos, sus palabras y sus acciones.
- Conocen el modo en que sus sentimientos influyen sobre su rendimiento.
- Tienen un conocimiento básico de sus valores y sus objetivos.
- La conciencia de uno mismo es una habilidad que puede ser aprendida y cultivada mediante "la meditación" o la práctica de "no hacer nada": ocupar el tiempo en "nada" no significa solamente dejar de trabajar u ocupar el tiempo leyendo o viendo la televisión, sino sobre todo en hacer tareas que no estén orientadas a la consecución de ningún objetivo y hacer algo que permita abrir nuestras mentes a una sensibilidad más profunda y silenciosa, (El "espacio silente")

b). Una adecuada valoración de sí mismo

Conocer nuestros recursos, nuestras capacidades y nuestras limitaciones internas. Las personas dotadas de esta competencia:

- Son conscientes de sus puntos fuertes y de sus debilidades.
- Reflexionan y son capaces de aprender de la experiencia.
- Son sensibles al aprendizaje sincero de la experiencia, a los nuevos puntos de vista a la formación continua y al desarrollo de sí mismo.
- Cuentan con un sentido del humor que les ayuda a tomar distancia de sí mismos.

Los puntos ciegos son los aspectos de la personalidad de los que uno no es consciente o se ve imposibilitado para reconocerlos y que en el caso de los dirigentes y ejecutivos pueden ser los siguientes:

1. Ambición ciega: tiene que vencer siempre o parecer adecuado en todo momento. Compite en lugar de colaborar. Exagera su propia valía y contribución. Es jactancioso y arrogante, juzga a las personas en términos de blanco o negro en tanto que aliados o enemigos.
2. Objetivos poco realistas: suele fijar objetivos demasiado ambiciosos y frecuentemente inalcanzables para el grupo o la organización, también es poco realista con respecto a lo que se requiere para que el trabajo funcione.
3. Esfuerzo desmedido: trabaja compulsivamente a expensas del resto de su vida, huye del vacío, es propenso al burnout.
4. Intromisión: fuerza a las personas y las lleva más allá de su límite; ejerce su dirección de un modo asfixiante y no delega funciones; se muestra mordaz, implacable e insensible al daño emocional que pueda infringir a los demás.

5. Sed de poder: no busca el poder para el colectivo sino únicamente para sí o para sus propios intereses, impone su propia agenda personal independientemente de las demás alternativas, es explotador.
6. Necesidad insaciable de reconocimiento: es adicto a la gloria, capitaliza los esfuerzos de los demás y les acusa también de los errores, es capaz de sacrificar cualquier cosa en aras de su próxima victoria.
7. Preocupación por las apariencias: necesita parecer bueno a toda costa, se halla abiertamente preocupado por su imagen pública, anhela el lujo material que conlleva el prestigio.
8. Necesidad de parecer perfecto: las críticas, por más fundadas que sean, le irritan o le producen rechazo, condena a los demás por sus propios errores, es incapaz de admitir sus equivocaciones o sus debilidades personales.

c). confianza en sí mismo

Consiste en tener una sensación muy clara de nuestro valor y de nuestras capacidades. Las personas dotadas de esta competencia:

- Manifiestan confianza en sí mismas y poseen "presencia".
- Pueden expresar puntos de vista impopulares y defender sin apoyo de nadie lo que consideran correcto.
- Son emprendedoras y capaces de asumir decisiones importantes a pesar de la incertidumbre y las presiones.

d). Autocontrol

Mantener bajo control las emociones e impulsos conflictivos. Las personas dotadas de esta competencia:

- Gobiernan adecuadamente sus sentimientos impulsivos y sus emociones conflictivas.

- Permanecen equilibrados, positivos e imperturbables aun en los momentos más críticos.
- Piensan con claridad y permanecen concentrados a pesar de las presiones.
- El autocontrol es más bien una habilidad invisible porque se manifiesta como la "ausencia" de explosiones emocionales. Los signos que lo caracterizan son: no dejarse arrastrar por el estrés o ser capaz de relacionarse con una persona enfadada sin enojarnos.
- Como medios para facilitar el autocontrol están la meditación, la relajación, el ejercicio físico, el yoga, comenzar el día con relajación o meditación.

El simple hecho de ser conscientes de nuestros sentimientos cotidianos puede tener un efecto muy positivo sobre nuestra salud. Cuanto mayor sea la precisión con que monitoricemos nuestras alteraciones emocionales, más rápidamente podremos recuperarnos de sus efectos perturbadores: la claridad emocional nos capacita para controlar nuestros estados de ánimo negativos.

Pero tampoco se trata de llevar el autocontrol a extremos en los que nos veamos permanentemente impelidos a guardarnos y a no expresar nuestros sentimientos, ya que la "implosión emocional" (explosión por dentro) presenta también grandes inconvenientes: las personas que reaccionan emocionalmente de forma implosiva no emprenden ninguna acción para mejorar la situación y aunque no experimentan aparentemente síntomas externos de descontrol emocional experimentan "el colapso interno" de tal situación en forma de jaquecas, irritabilidad, abusos de sustancias tóxicas, insomnio y autocríticas rigoristas.

Existe una diferencia esencial entre el funcionamiento cerebral en condiciones de "estrés positivo" (los desafíos que nos movilizan y nos

motivan) y en condiciones de "estrés negativo" (las amenazas que nos desbordan, nos paralizan o nos desalientan). En el primer caso se ponen en juego las catecolaminas (adrenalina y noradrenalina) en el segundo aparece el cortisol. Existe también un punto de equilibrio: cuando nuestro sistema simpático se halla levemente activado, cuando nuestro humor es positivo y cuando nuestra capacidad para pensar y reaccionar es óptima.

e). Confiabilidad e integridad

Consiste en ser íntegro y en ser responsable. Las personas dotadas de estas competencias:

- Actúan ética e irreprochablemente.
- Su honradez y sinceridad proporciona confianza a los demás.
- Son capaces de admitir sus propios errores y no dejan de señalar las acciones poco éticas de los demás.
- Adoptan posturas firmes y fundamentadas en sus principios, aunque resulten impopulares.
- Cumplen sus compromisos y sus promesas.
- Se responsabilizan de sus objetivos.
- Son organizados y cuidadosos en su trabajo.

f). Innovación y adaptabilidad

Permanecer abierto a las ideas y a los enfoques nuevos y lo suficientemente flexibles para responder rápidamente a los cambios.

Las personas dotadas de esta competencia para la innovación:

- Buscan siempre nuevas ideas de una amplia variedad de fuentes.
- Aportan soluciones originales a los problemas.
- Adoptan nuevas perspectivas y asumen riesgos en la planificación.

Las personas dotadas de esta competencia para la adaptación:

- Manejan adecuadamente las múltiples demandas, reorganizan prontamente las prioridades y se adaptan rápidamente a los cambios.
- Adaptan sus respuestas y tácticas a las circunstancias cambiantes.
- Su visión de los acontecimientos es sumamente flexible.

La adaptación requiere la flexibilidad necesaria. Para considerar una determinada situación desde perspectivas muy diferentes. Pero también exige de la fortaleza emocional que nos permita estar cómodos con la inseguridad y permanecer en calma ante lo inesperado. Otra competencia que fomenta la adaptabilidad es la confianza en uno mismo, especialmente la seguridad, quien nos permite ajustar rápidamente nuestras respuestas que incluso abandonados sin reservas nuestros presupuestos anteriores en el caso de que la realidad así lo exija.

La gente que carece del don de la innovación no posee visión de conjunto y se pierde en los detalles y afrontan los problemas complejos con mucha lentitud. Su miedo al riesgo les hace huir de las novedades y de esta forma cuando trata de aportar alguna solución no suelen comprender que lo que funcionaba en el pasado no siempre es la respuesta más adecuada para el porvenir. Generalmente quienes no saben asumir riesgos acaban convirtiéndose en personas muy críticas y negativas, personas excesivamente cautelosas que se burlan de las novedades.

g). Motivación de logro

Es el impulso director para mejorar o satisfacer un modelo de excelencia. Las personas dotadas de esta competencia:

- Se hayan orientadas hacia los resultados y poseen una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias juntos
- No vacilan en afrontar objetivos desafiantes y en asumir riesgos calculados.
- Reclaman la información necesaria para reducir la incertidumbre y descubrir formas más adecuadas de llevar a cabo las tareas en las que se hallan implicados. - Aprenden a mejorar su desempeño.

h). Compromiso

Significa sintonizar con los objetivos de un grupo o de una organización. Las personas dotadas de esta competencia:

- Están dispuestas a sacrificarse en aras del objetivo superior de la organización.
- Encuentran sentido en su subordinación a una visión más elevada.
- Recurren a los valores esenciales del grupo para clarificar las alternativas y tomar las decisiones adecuadas.
- Buscan activamente oportunidades para cumplir la misión del grupo.

La esencia del compromiso consiste en sintonizar nuestros objetivos con las metas de la organización generando así un compromiso fuertemente emocional, puesto que sólo nos sentimos vinculados con las metas del grupo que resuenan en armonía con nuestros objetivos.

Quienes estiman y abrazan las metas de una organización no sólo pueden efectuar un gran esfuerzo en nombre de ella, sino que también están dispuestas a realizar sacrificios personales cuando sea necesario. Estas son las personas que no tienen impedimento alguno en quedarse a trabajar por la noche durante el fin de semana para conseguir acabar a tiempo un proyecto,

o los jefes que están dispuestos a emprender un viaje inesperado cuando reciben el aviso de una misión urgente.

Sin embargo, ninguna empresa podrá conseguir el compromiso emocional de sus trabajadores cuando éstos no se sienten tratados justa y respetuosamente. Cuanto más apoyo reciban los trabajadores por parte de la empresa, mayor será su confianza, fidelidad y lealtad, y más comprometidos se sentirán con ella.

i). Iniciativa y optimismo

Consiste en desarrollar la capacidad de previsión y de persistencia. Las personas dotadas de estas competencias:

- Están dispuestas a aprovechar las oportunidades.
- Persiguen los objetivos más allá de lo que se requiere o se espera de ellas.
- Velan en saltarse las rutinas habituales cuando sea necesario para llevar a cabo el trabajo.
- Movilizan a otros a emprender esfuerzos de desacostumbrados.

Las personas dotadas de optimismo:

- Insisten en conseguir sus objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos que se presentan.
- Operan más desde la expectativa del éxito que desde el miedo al fracaso.
- Consideran que los contratiempos se deben más a circunstancias controlables que a fallos personales.

j). Comprender a los demás

Consiste en percibir los sentimientos y puntos de vista de los demás e interesarse activamente por sus preocupaciones.

Las personas dotadas de esta competencia:

- Permanecen atentas a las señales emocionales y escuchan bien.
- Son sensibles y comprenden los puntos de vista de los demás.
- Ayudan a los demás basándose en la comprensión de sus necesidades y sentimientos.

k) El desarrollo de los demás

Darse cuenta de las necesidades del desarrollo de los demás y ayudarles a fomentar sus habilidades. Las personas dotadas de esta competencia:

- Saben reconocer y recompensar la fortaleza, los logros y el desarrollo de los demás.
- Proporcionan un feedback útil e identifican las necesidades del desarrollo de los demás.
- Tutelan a los demás, dedican parte de su tiempo a la formación y la asignación de tareas que ponen a prueba y alientan al máximo las habilidades de éstos.

l). Orientación hacia el servicio

Anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los demás. Las personas dotadas de esta competencia:

- Comprenden las necesidades de los demás y tratan de satisfacerlas con sus productos o sus servicios.
- buscan el modelo de que aumentara la satisfacción y fidelidad de sus clientes o de los demás.
- Brindan desinteresadamente la ayuda necesaria.
- Asumen el punto de vista de sus clientes, actuando como una especie de asesores en quienes se puede confiar.

m). Aprovechamiento de la diversidad

Cultivar las oportunidades que nos brindan las diferentes personas. Las personas dotadas de esta competencia:

- Respetan y se relacionan bien con individuos procedentes diferentes lugares.
- Comprenden diferentes visiones del mundo y son sensibles a las diferencias existentes entre los grupos.
- Consideran la diversidad como una oportunidad, creando un ambiente en el que puedan desarrollarse personas de lugares muy diferentes. - Afrontan los prejuicios y la intolerancia.

n). Conciencia política

Tomar conciencia de reglas corrientes sociales y políticas subterráneas. Las personas dotadas de esta competencia:

- Advierten con facilidad las relaciones clave del poder.
- Perciben claramente las redes sociales más importantes.
- Comprenden las fuerzas que modelan el punto de vista y las acciones de los consumidores, los clientes, los competidores o de los demás en general.
- Interpretan adecuadamente tanto la realidad externa como la realidad interna de una organización.

ñ). Influencia

Poseer herramientas eficaces y de persuasión. Las personas dotadas de esta competencia:

- Son muy persuasivas.
- Recurren a presentaciones muy precisas para captar la atención de su auditorio.
- Utilizan estrategias indirectas para recabar el consenso y el apoyo de los demás.

- Organizan adecuadamente los hechos más sobresalientes que exponer más eficazmente sus opiniones.

En el nivel más básico, la influencia de la persuasión consiste en la capacidad de despertar ciertas emociones en los demás, ya sea en lo que respecta a nuestro poder, nuestra pasión por un proyecto, nuestro entusiasmo por superar a un competidor o el malestar que nos provoca una determinada injusticia.

o). Comunicación

Escuchar abiertamente y mandar mensajes convincentes. Las personas dotadas de esta competencia:

- Saben dar y recibir, captan las señales emocionales y sintonizan con su mensaje.
- Abordan abiertamente las cuestiones difíciles.
- Escuchan bien, buscan la comprensión mutua y no tienen problemas en compartir la información de que disponen.
- Alientan la comunicación sincera y permanecen abiertos tanto a las buenas noticias como a las malas.

p). El manejo de los conflictos

Es la capacidad de negociar y resolver desacuerdos. Las personas dotadas de esta competencia:

- Manejan a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.
- Reconocen los posibles conflictos, sacan a la luz los desacuerdos y fomentan la desescalada de la tensión.
- Alientan el debate y la discusión abierta.

- Buscan el modo de llegar a soluciones que satisfagan a todos los implicados.

Para resolver un conflicto:

Comience calmándose y establezca contacto con sus pensamientos y busque el modo de expresarlos. Muéstrese dispuesto a resolver las cosas hablando del problema en lugar de dejarse llevar por la agresividad.

Formule su punto de vista en un lenguaje neutro más que en un tono de enfrentamiento.

Trate de encontrar formas equitativas de resolver el problema con colaborando para encontrar una solución admisible por ambas partes.

q). Liderazgo

Inspirar y guiar a los individuos y a los grupos. Las personas dotadas de esta competencia:

- Articulan y estimulan el entusiasmo por las perspectivas y los objetivos compartidos.
- Cuando resulta necesario, saben tomar decisiones independientemente de su posición.
- Son capaces de guiar el desempeño de los demás.
- Lideran con el ejemplo.

Una de que las formas en que el líder consolida su credibilidad, radica en su capacidad para captar los sentimientos no expresados y articulados en beneficio del grupo, de un modo que no hace sino corroborar tácitamente a sus interlocutores que han sido adecuadamente comprendidos. En este sentido, el líder es un espejo que refleja la propia experiencia del grupo. Pero el líder es también una fuente clave de clima emocional de la organización y su empuje puede movilizar todo un grupo en la misma dirección.

La capacidad de convencimiento de un líder depende parcialmente de la forma como las emociones fluyen dentro del grupo. Ya hemos dicho que las emociones emanan de la persona más expresiva del grupo. Esta capacidad se amplía en el caso de los líderes, dado que, en los grupos, la gente presta más atención al líder que a cualquier otra persona. Y esta atención es la que magnifica el impacto del estado de ánimo del líder sobre el grupo, de modo que un pequeño cambio en el tono de voz o en la expresión facial de la figura que ostenta el poder, tiene mucho más impacto que una manifestación explosiva puntual de alguien que ocupe un puesto inferior. De este modo, las emociones perturbadoras del líder que socavan la energía de los demás los vuelven más ansiosos deprimidos o enojados.

2.2.3. Liderazgo Pedagógico

Considero el aporte de Hernández, Rosa (2009), que respecto al liderazgo pedagógico sostiene:

En un amplio estudio realizado por Rojas y Gaspar destacan que “Los resultados positivos en entornos aparentemente adversos son posibles en escuelas con docentes y directivos comprometidos. A pesar de la falta de apoyo de las autoridades, a pesar de las carencias de los estudiantes, a pesar de que las familias, los padres estén lejos o trabajen todo el día. A pesar de todo ello, la educación de calidad es posible. Sin embargo, para que una escuela postrada y resignada se ponga de pie y comience una larga marcha hacia la calidad, necesita de líderes. Necesita directivos que guíen y orienten a todos sus colegas, a la comunidad, a los

padres, madres, tutores o cuidadores, al personal de servicio y, más que nada, a los niños, las niñas y los jóvenes.”¹.

De las experiencias analizadas por diversos autores, nos revelan que cualquier cambio que se quiera impulsar es determinante el compromiso asumido por los diversos actores educativos, como hemos podido observar, en este sentido el cambio tendrá que ser con una intencionalidad y una visión clara hacia dónde se debe orientar éste. Si bien existen condicionantes externos, sin lugar a dudas, resulta fundamental poner atención a los factores internos que imprimen una dinámica propia a los establecimientos educativos. Rojas y Gaspar con claridad plantean que “lo que posibilitará el cambio no será lo que ocurra fuera de la escuela, en las casas o en las calles. Tampoco será la acción de las autoridades. Lo que posibilitará el cambio será la mirada nueva con que los docentes encaren su trabajo, pues esa mirada nueva les hará organizarse, relacionarse y actuar de manera diferente. Y esa manera diferente de organizarse, relacionarse y actuar traerá frutos nuevos. El cambio se habrá iniciado desde dentro, desde el corazón de las escuelas”²

En este sentido, se puede hablar de experiencias exitosas o de buenas prácticas que coloca a las escuelas en este escenario a partir del logro de resultados destacables. De acuerdo con la Oficina Regional de Educación de América Latina-UNESCO,³ entre sus principales características se pueden mencionar las que están en el ámbito de la gestión y en el pedagógico:

En materia de gestión:

¹ Rojas, Alfredo y Fernando Gaspar. Bases del liderazgo en educación. OREALC/UNESCO. Santiago, Chile, 2006, p. 17

² Ibid., p. 38-39

³ Ibid., p. 75

- Clima escolar (organizacional) caracterizado por las buenas relaciones entre los alumnos/as, los/as docentes, el personal directivo no docente, las familias y la comunidad.
- Gestión institucional centrada en lo pedagógico. El aprendizaje de los alumnos en el centro de su accionar.
- Liderazgo directivo y técnico, proyectos educativos con metas concretas y priorizadas, reglas claras y explícitas, profesionalismo y ética del trabajo, planificación y evaluación, desarrollo profesional docente, compromiso e identidad institucional.
- Alianzas entre escuelas y familias.

En el ámbito pedagógico:

- Los directivos y profesores tienen y transmiten hacia los alumnos, y con frecuencia también hacia padres y apoderados, altas expectativas con respecto a su aprendizaje.
- Clases motivadoras y cercanas a la vida cotidiana de los alumnos, con propósitos claros, estructura, ritmo, alto aprovechamiento del tiempo, exigentes, con predominio de refuerzos positivos, evaluación y retroalimentación regular del aprendizaje de los alumnos; prioridad a la comprensión lectora, expresión de ideas, razonamiento lógico, autonomía y creatividad de los niños y niñas.

En suma, lo que identifica a las escuelas de calidad es que son capaces de crear una pedagogía propia, distintiva y singular. Una pedagogía del cambio, que toma en cuenta la pobreza que debe afrontar el centro escolar, pero no cualquier pobreza y vulnerabilidad, sino la pobreza específica y singular del entorno en que se desenvuelven. De allí que todas las escuelas de calidad

muestran proyectos institucionales centrados en lo pedagógico, con metas claras, y sus profesores realizan clases motivadoras y cercanas a la vida cotidiana de los educandos.⁴ De acuerdo con los autores referidos, plantean que “dado que sus directivos/as y profesores/as son capaces de desarrollar esa pedagogía propia y singular, confían en ellos mismos y en sus educandos: se saben capaces de enseñar y saben que sus alumnos son capaces de aprender. Tienen altas expectativas”.

Observo que el liderazgo pedagógico compromete la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa, desde los propios estudiantes hasta las instituciones que se relacionan directa o indirectamente con la Institución Educativa, resaltando sus relaciones con las dimensiones: institucional, pedagógico, administrativo y comunitario, resultado las relaciones armoniosas de sus integrantes, esto es con un clima institucional y cultura organizacional estable y fuerte, con predominio de las prioridades pedagógicas de preferencia colectiva y luego individual y con fuertes compromisos institucionales entre la escuela y las otras organizaciones del medio.

2.2.4. Colegio Privado de Ciencias “Alfred Nobel”

Considerando el aporte de Salazar (2017), sostienen sobre el Colegio Alfred Nobel lo siguiente:

El Colegio Privado de Ciencias "Alfred Nobel" fue fundado en el 2003, especializándose en la formación de los líderes que nuestro país necesita, para tener un próspero mañana. Hoy en día, las aplicaciones y resultados de nuestro modelo

⁴ Ibid., p. 76

de educación, nos sitúa entre las instituciones más prestigiosas del país, dentro de nuestra área de formación.

Nuestro propósito es formar los líderes que nuestro país necesita, para tener un próspero mañana. Tenemos registro legal de operación y somos reconocidos como uno de los centros educativos y de formación de mayor calidad del país.

En nuestra institución los estudiantes desarrollan sus procesos de aprendizaje, en un ambiente estimulante de colaboración. Tanto los espacios y aulas como el número de estudiantes, se adecúan para mantener cursos de tamaños apropiados para cada programa de aprendizaje, y facilitar que los tutores y profesores presten asesoramiento particularizado e individual a cada estudiante.

Nuestro personal docente está altamente cualificado para brindar servicios educativos acreditados, y ayuda a nuestros estudiantes para descubrir su potencial creativo, de investigación y de acción, en cada rama educativa.

El cuerpo directivo y docente aportarán sus conocimientos, valores, profesionalismo y humanidad para guiar a los alumnos y padres de familia, siendo nuestro objetivo el desarrollo integral y psicopedagógico del estudiante; ya que Uds. Padres de Familia son, los que afianzarán la tarea educativa, demostrando confianza en nuestra gestión, permaneciendo en contacto y apoyando activamente en el plano formativo a sus hijos como barrera protectora, frente a las amenazas que nos plantea un mundo globalizado. (s/p).

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Autoconciencia

Separación que hace el hombre de sí mismo respecto al mundo objetivo, toma de conciencia de su relación con el mundo, de su propio ser como persona,

de su conducta, de sus actos, pensamientos y sentimientos, de sus deseos e intereses.

2.3.2. Auto control

El autocontrol es una de las facetas humanas que potencian el rendimiento del hombre deportivo; los alcohólicos se convierten en seres faltos de autonomía, regresivos, débiles, dependientes y de escaso autocontrol.

2.3.3. Automotivación

La motivación está presente en todas las funciones de la vida: actos simples, como el comer que está motivado por el hambre, la educación está motivado por el deseo de conocimiento. Pero cuando hablamos de **automotivación** es algo diferente ya que es la motivación hacia uno mismo.

2.3.4. Empatía

Participación afectiva de una persona en una realidad ajena a ella, generalmente en los sentimientos de otra persona.

2.3.5. Destreza social

Las destrezas sociales son las conductas específicas que usa una persona al interactuar con otros permitiéndole ser efectivo en alcanzar sus metas personales. Situaciones tales como tener una conversación casual, hacer amigos, expresar las emociones, u obtener algo de otra persona requieren el uso de destrezas sociales.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe una relación directa y positiva entre las estrategias basadas en la autoconciencia, autocontrol, automotivación, empatía y destreza social del desarrollo interpersonal e intrapersonal y el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria, en Cerro de Pasco – 2017.

2.4.2. Hipótesis Específicas.

- Existe una relación directa y positiva entre las estrategias del desarrollo interpersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria.

- Existe una relación directa y positiva entre las estrategias del desarrollo intrapersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria.

2.5. Identificación de Variables

Variable 1:

Las estrategias del desarrollo interpersonal e intrapersonal

Variable 2:

Liderazgo pedagógico

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Lo presento en la siguiente tabla:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Las estrategias del desarrollo interpersonal e intrapersonal	Desarrollo interpersonal	- Empatía - Destreza Social
	Desarrollo intrapersonal	- Autoconciencia - Autocontrol - Automotivación
Liderazgo Pedagógico	Participativo con liderazgo del director	- Institucional - Comunitario - Pedagógico - Administrativo

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.

El presente trabajo de investigación es de tipo BÁSICA y de NIVEL descriptivo y explicativo. Es descriptivo en la medida que se efectuó una descripción detallada de las características del desarrollo interpersonal e intrapersonal.

3.2. Nivel de investigación

Fue explicativo en cuanto trato de dar una explicación de la relación con el liderazgo pedagógico y el desarrollo interpersonal e intrapersonal.

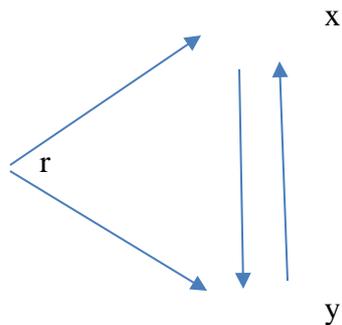
3.3. Métodos de Investigación.

Se emplearon en el desarrollo del presente trabajo, los siguientes métodos de investigación: el método científico, analítico-sintético y el método descriptivo. Fue descriptivo en la medida que se efectuó una descripción detallada de las variables por separado. Fue correlacional porque estableció los grados de relación

existentes entre las dos variables: estrategias del desarrollo interpersonal e intrapersonal y el liderazgo pedagógico.

3.4. Diseño de investigación.

El diseño de investigación que se empleo fue el transeccional, en base a lo considerado por Hernández S. y otros (2016). cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

x, y son variables 1 y 2 respectivamente r es el índice de correlación entre las variables 1 y 2

3.5. Población y muestra.

La población de estudio lo conforman los estudiantes de los seis grados de educación primaria, los docentes de grado en número de 6 y el Director de la Institución Educativa, respecto a los estudiantes consideramos los aportados por el aplicativo ESCALE del MINEDU; esto es:

CUADRO N° 01
ALUMNOS POR GRADOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALFRED NOBEL, NIVEL PRIMARIO, 2017

Matrícula por grado y sexo, 2017														
Nivel	Total		1° Grado		2° Grado		3° Grado		4° Grado		5° Grado		6° Grado	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Primaria	56	51	12	10	13	10	7	5	8	10	10	7	6	9

Fuente: ESCALE, MINEDU, 2017

La muestra para la presente investigación lo conforman el director, los docentes de grado en un número de 6 y los estudiantes de la Institución Educativa Alfred Nobel,

que fueron hallados en base a la fórmula de Hernández Sampieri y otros, al 95% de confiabilidad y 0,01 de error estándar, cuyos cálculos obviamos y sus resultados los describimos en la tabla siguiente:

CUADRO N° 02

MUESTRA DE ALUMNOS POR GRADOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ALFRED NOBEL, NIVEL PRIMARIO, 2017

Grados	1°	2°	3°	4°	5°	6°	Total
Alumnos	18	18	11	14	14	12	87

Fuente: Cuadro N° 01

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.1.1. Técnicas:

Se aplicaron:

- Técnica de Encuesta

3.7. Selección validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

3.7.1. Instrumentos:

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fueron seleccionados de manera que nos permitió realizar el trabajo en forma ordenada y metódica, se ha considerado los siguientes:

- Cuestionario: que fue aplicado a las unidades de estudio.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

3.8.1. Procesamiento Manual:

- Codificación.
- Conteo.
- Tabulación.

3.8.2. Procesamiento Electrónico:

- Elaboración de cuadros.
- Elaboración de gráficos.
- Aplicación de la frecuencia porcentual

3.9. Tratamiento Estadístico.

El análisis estadístico de esta investigación se realizó mediante cuadros de distribución de frecuencias, gráficos e interpretación de datos que mostraron de manera detallada el análisis descriptivo de los resultados, a la vez se usó de medidas de tendencia central y dispersión para mejorar la comprensión de los resultados, además la correlación de Pearson.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Durante el desarrollo de la investigación se tendrá en cuenta los conocimientos éticos y la práctica de valores, como el respeto y honestidad a los autores cuando realizo las citas y referencias bibliográficas. Así mismo el respeto a las políticas y software de anti plagio, y en todo momento argumentar y exponer ideas, resultados de manera objetiva, veraz, transparente de acuerdo al rigor científico.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Descripción del trabajo de campo

El instrumento de investigación en primera instancia fue reajustado considerando la operacionalización de las variables, esta consideró el objetivo general y los objetivos específicos del trabajo de investigación, esto es por ejemplo respecto al objetivo general: Determinar la relación que existe entre las estrategias del desarrollo interpersonal e intrapersonal y el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria, en Cerro de Pasco – 2017.

Considerando los indicadores elaborados respecto a lo anterior, se procedió a elaborar el instrumento de investigación como: Cuestionario a estudiantes, docentes y directivos relacionado a las estrategias de desarrollo interpersonal e intrapersonal; luego se contactó con los expertos relacionado al objetivo general del trabajo de investigación y se les proporcionó los siguientes documentos para realizar la validación de los instrumentos de investigación indicados por medio del

método del juicio de expertos: Matriz de investigación, operacionalización de variables, instrumentos de investigación y fichas de validación.

Los expertos fueron docentes en educación, psicólogos y asesores educativos, quienes dieron en primera instancia sus apreciaciones con las observaciones para su mejora respectiva.

Se recepcionó las fichas de validación con las observaciones de mejora, luego se mejoró el instrumento de investigación de acuerdo a las sugerencias de los validadores o expertos, para posteriormente retornarlos y ya cada validador dio la conformidad validada del instrumento de investigación, posteriormente estos resultados lo presente en tablas, para aplicar la técnica de Aiken, que se concretó en los cuadros siguientes.

CUADRO N° 03

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CUESTIONARIO A ESTUDIANTES, DOCENTES Y DIRECTIVO

ITEMS	EX1	EX2	EX3	SUMA	V	ESCALA
1	1	1	1	3	1	Fuerte
2	1	1	1	3	1	Fuerte
3	1	1	1	3	1	Fuerte
4	1	1	1	3	1	Fuerte
5	1	1	1	3	1	Fuerte
6	1	1	1	3	1	Fuerte
7	1	1	1	3	1	Fuerte
8	1	1	1	3	1	Fuerte
9	1	1	1	3	1	Fuerte
10	1	1	1	3	1	Fuerte
11	1	1	1	3	1	Fuerte
12	1	1	1	3	1	Fuerte
13	1	1	1	3	1	Fuerte
14	1	1	1	3	1	Fuerte
15	1	1	1	3	1	Fuerte
16	1	1	1	3	1	Fuerte
17	1	1	1	3	1	Fuerte
18	1	1	1	3	1	Fuerte
19	1	1	1	3	1	Fuerte
20	1	1	1	3	1	Fuerte

Fuente: Fichas de validación de expertos.

Posteriormente se procedió a realizar la confiabilidad del instrumento de investigación con el método del Alfa de Cronbach, en un grupo piloto de estudiantes, docentes y directivo de la Institución Educativa en un número de 8, cuyos resultados presentamos en los cuadros siguientes:

CUADRO N°04

RESPUESTAS DE PRUEBA PILOTO DEL CUESTIONARIO A ESTUDIANTES,
DOCENTES Y DIRECTIVO

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15
1	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4
4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
6	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
7	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
9															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															

Fuente: Instrumento de investigación: Cuestionario

CUADRO N°05

NÚMERO DE ESTUDIANTES PARA PRUEBA PILOTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Prueba piloto

CUADRO N°06

RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD TOTAL
DEL CUESTIONARIO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	20

Fuente: Prueba piloto

CUADRO N°07

RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD DE CADA ÍTEM
DEL CUESTIONARIO

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	84,75	17,643	,457	,682
ITEM2	84,63	19,125	,520	,690
ITEM3	85,00	19,429	,243	,704
ITEM4	84,63	19,125	,520	,690
ITEM5	85,00	19,429	,243	,704
ITEM6	84,63	19,125	,520	,690
ITEM7	85,75	19,071	,129	,725
ITEM8	85,00	18,571	,263	,704
ITEM9	85,38	18,268	,815	,673
ITEM10	84,63	23,696	-,861	,760
ITEM11	85,38	18,268	,815	,673
ITEM12	84,50	20,857	,000	,714
ITEM13	85,88	16,982	,542	,670
ITEM14	84,75	17,643	,457	,682
ITEM15	85,38	18,268	,815	,673
ITEM16	84,50	20,857	,000	,714
ITEM17	85,13	21,554	-,181	,766
ITEM18	84,75	17,643	,457	,682
ITEM19	85,13	17,554	,700	,666
ITEM20	85,75	19,071	,129	,725

Fuente: Prueba piloto

4.2. Presentación análisis e interpretación de resultados

De la aplicación del instrumento de investigación tenemos los siguientes resultados:

4.2.1. Estudiantes

ITEM 1

El uso de las estrategias de autoconciencia fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa.

CUADRO N°08

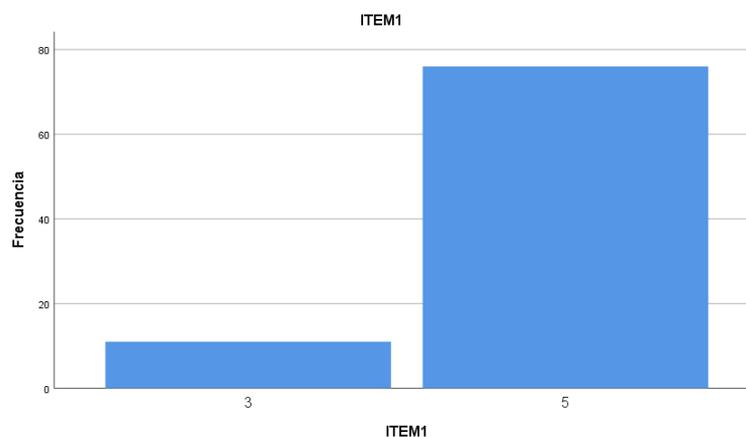
USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOCONCIENCIA Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO

		ITEM1			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	11	12,6	12,6	12,6
	5	76	87,4	87,4	100,0
Total		87	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario a estudiantes

GRÁFICO N°01

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOCONCIENCIA Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO



Fuente: Cuadro N° 08

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

Alrededor del 87% de los estudiantes encuestados sostienen están totalmente de acuerdo en que el uso de las estrategias de autoconciencia fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa, en tanto el 13% de los estudiantes encuestados sostienen que no están de acuerdo no en desacuerdo sobre este fortalecimiento.

ITEM 2

El uso de las estrategias de autocontrol fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa

CUADRO N°09

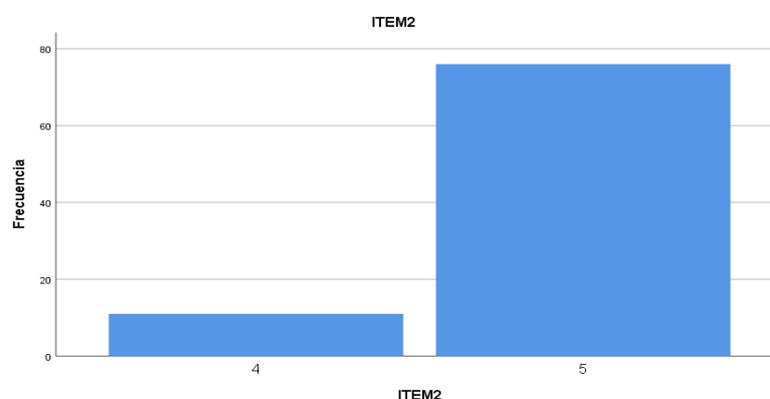
USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOCOCONTROL Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO

		ITEM2			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	11	12,6	12,6	12,6
	5	76	87,4	87,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario a estudiantes

GRÁFICO N°02

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOCONTROL Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO



Fuente: Cuadro N° 09

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

Alrededor del 87% de los estudiantes encuestados sostienen están totalmente de acuerdo en que el uso de las estrategias de autocontrol fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa, en tanto el 13% de los estudiantes encuestados sostienen que están de acuerdo sobre este fortalecimiento.

ITEM 3

El uso de las estrategias de automotivación fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa

CUADRO N°10

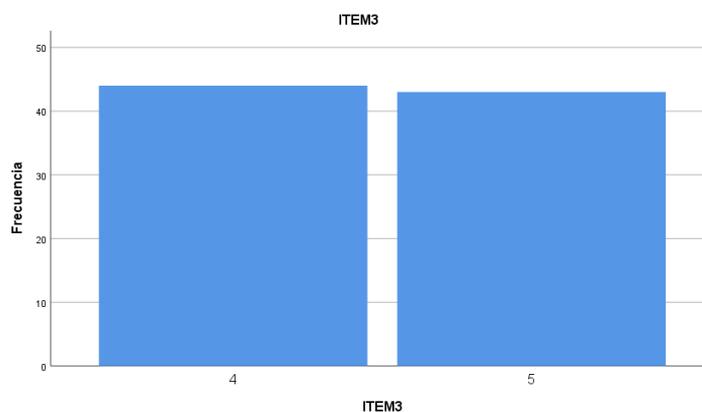
USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOMOTIVACIÓN Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO

ITEM3					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	44	50,6	50,6	50,6
	5	43	49,4	49,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario a estudiantes

GRÁFICO N°03

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOMOTIVACIÓN Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO



Fuente: Cuadro N° 09

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

Alrededor del 49% de los estudiantes encuestados sostienen están totalmente de acuerdo en que el uso de las estrategias de automotivación fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa, en tanto el 51% de los estudiantes encuestados sostienen que están de acuerdo sobre este fortalecimiento.

ITEM 4

El uso de las estrategias de empatía fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa

CUADRO N°11

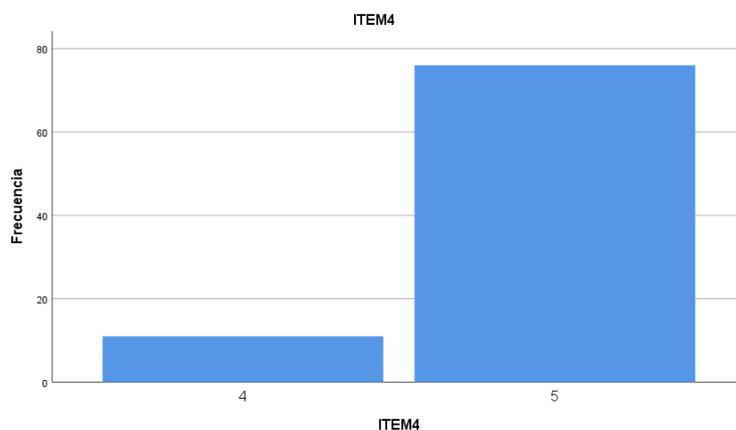
USO DE LAS ESTRATEGIAS DE EMPATÍA Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO

		ITEM4			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	11	12,6	12,6	12,6
	5	76	87,4	87,4	100,0
Total		87	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario a estudiantes

GRÁFICO N°04

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE EMPATÍA Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO



Fuente: Cuadro N° 10

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

Alrededor del 87% de los estudiantes encuestados sostienen están totalmente de acuerdo en que el uso de las estrategias de empatía fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa, en tanto el 13% de los estudiantes encuestados sostienen que están de acuerdo sobre este fortalecimiento.

ITEM 5

El uso de las estrategias de destreza social fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa

CUADRO N°12

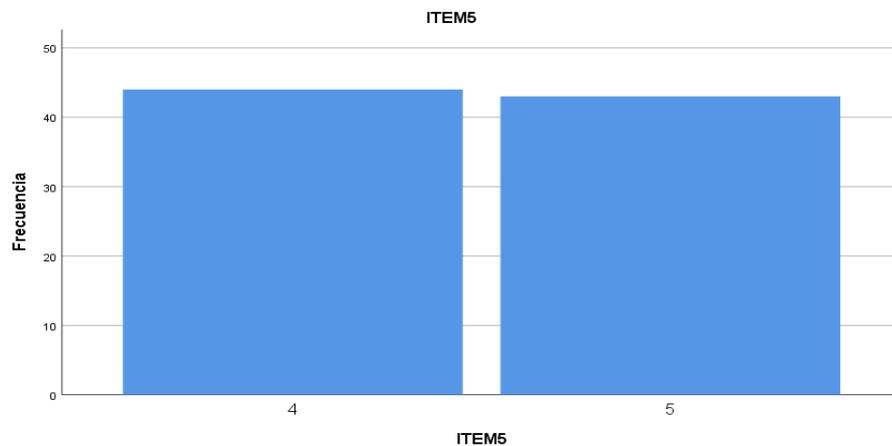
USO DE LAS ESTRATEGIAS DE DESTREZA SOCIAL Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO

		ITEM5			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	44	50,6	50,6	50,6
	5	43	49,4	49,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario a estudiantes

GRÁFICO N°05

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE DESTREZA SOCIAL Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO



Fuente: Cuadro N° 11

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

Alrededor del 49% de los estudiantes encuestados sostienen están totalmente de acuerdo en que el uso de las estrategias de destreza social fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa, en tanto el 51% de los estudiantes encuestados sostienen que están de acuerdo sobre este fortalecimiento.

4.2.2. Docentes

ITEM 1

El uso de las estrategias de autoconciencia fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa.

CUADRO N°13

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOCONCIENCIA

Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO

ITEM1

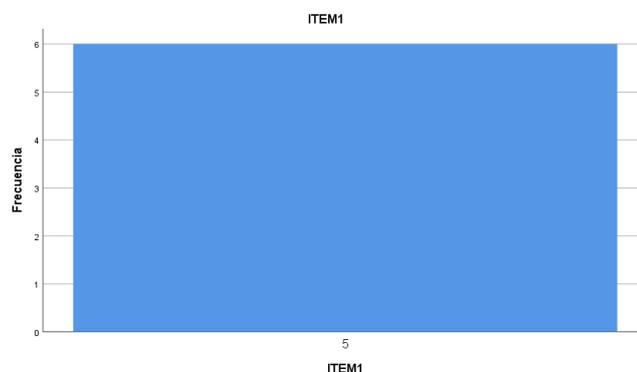
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	6	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario a docentes

GRÁFICO N°06

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOCONCIENCIA

Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO



Fuente: Cuadro N° 12

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

Alrededor del 10% de los estudiantes encuestados sostienen están totalmente de acuerdo en que el uso de las estrategias de autoconciencia fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa.

ITEM 2

El uso de las estrategias de autocontrol fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa

CUADRO N°14

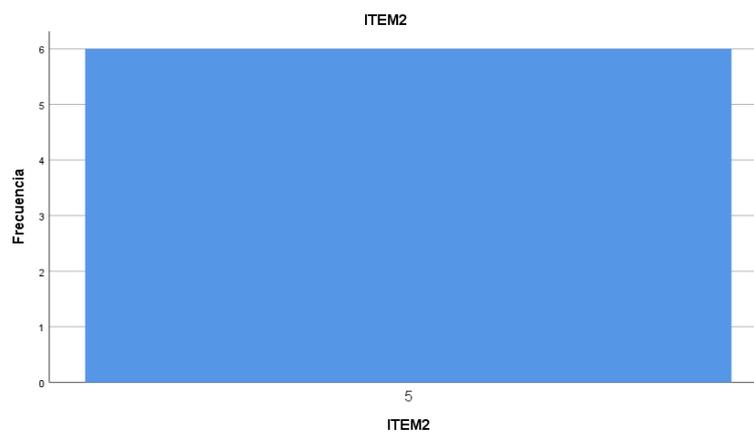
USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOCOCONTROL Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO

		ITEM2		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	6	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario a docentes

GRÁFICO N°07

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOCONTROL Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO



Fuente: Cuadro N° 13

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

Alrededor del 100% de los estudiantes encuestados sostienen están totalmente de acuerdo en que el uso de las estrategias de autocontrol fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa.

ITEM 3

El uso de las estrategias de automotivación fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa

CUADRO N°15

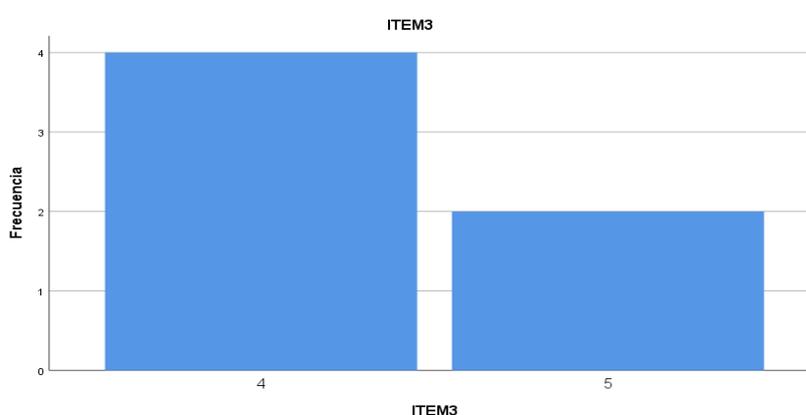
USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOMOTIVACIÓN Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO

		ITEM3			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	4	66,7	66,7	66,7
	5	2	33,3	33,3	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario a docentes

GRÁFICO N°08

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOMOTIVACIÓN Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO



Fuente: Cuadro N° 14

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

Alrededor del 33% de los estudiantes encuestados sostienen están totalmente de acuerdo en que el uso de las estrategias de automotivación fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa, en tanto el 67% de los estudiantes encuestados sostienen que están de acuerdo sobre este fortalecimiento.

ITEM 4

El uso de las estrategias de empatía fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa

CUADRO N°16

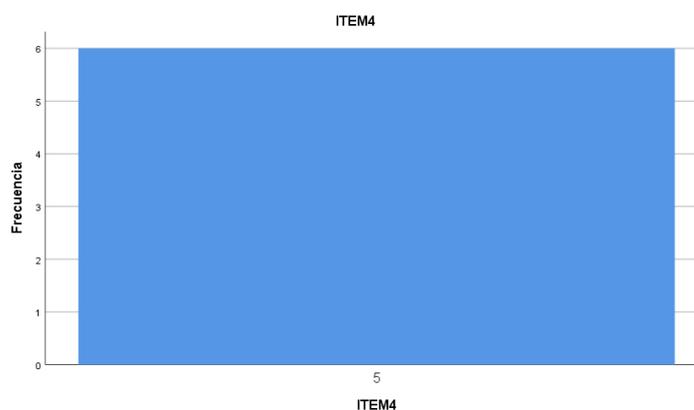
USO DE LAS ESTRATEGIAS DE EMPATÍA Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO

		ITEM4			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	6	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario a docentes

GRÁFICO N° 09

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE EMPATÍA Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO



Fuente: Cuadro N° 15

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

Alrededor del 100% de los estudiantes encuestados sostienen que están totalmente de acuerdo en que el uso de las estrategias de empatía fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa.

ITEM 5

El uso de las estrategias de destreza social fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa

CUADRO N°17

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE DESTREZA SOCIAL Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO

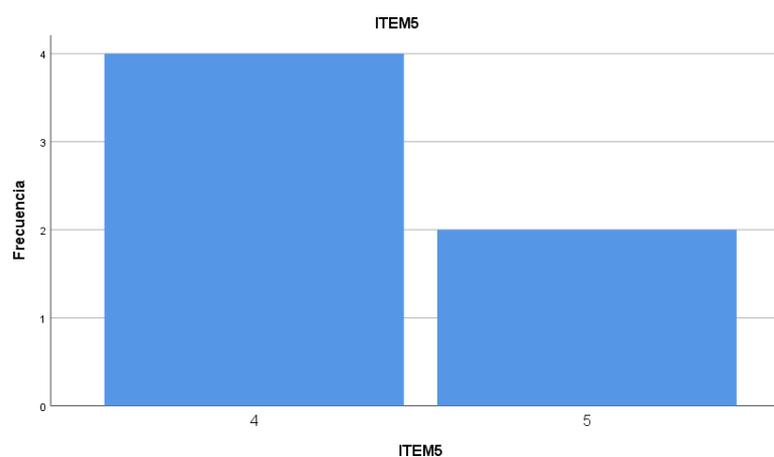
ITEM5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	4	66,7	66,7	66,7
	5	2	33,3	33,3	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario a docentes

GRÁFICO N°10

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE DESTREZA SOCIAL Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO



Fuente: Cuadro N° 16

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

Alrededor del 33% de los estudiantes encuestados sostienen que están totalmente de acuerdo en que el uso de las estrategias de destreza social fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa, en tanto el 67% de los estudiantes encuestados sostienen que están de acuerdo sobre este fortalecimiento.

4.2.3. Directivo

ITEM 1

El uso de las estrategias de autoconciencia fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa.

CUADRO N°18

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOCONCIENCIA

Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO

ITEM1

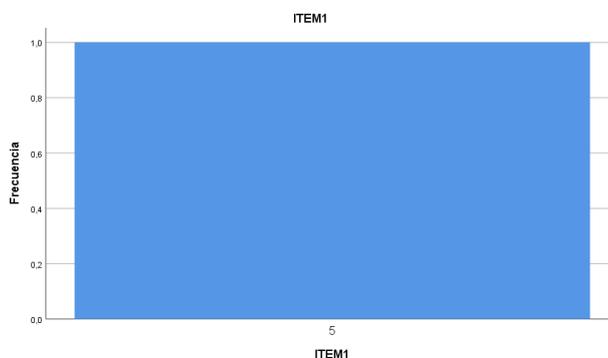
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 5	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario a directivo

GRÁFICO N°11

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOCONCIENCIA

Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO



Fuente: Cuadro N° 17

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

Alrededor del 100% de los estudiantes encuestados sostienen están totalmente de acuerdo en que el uso de las estrategias de autoconciencia fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa.

ITEM 2

El uso de las estrategias de autocontrol fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa

CUADRO N°19

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOCOCONTROL Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO

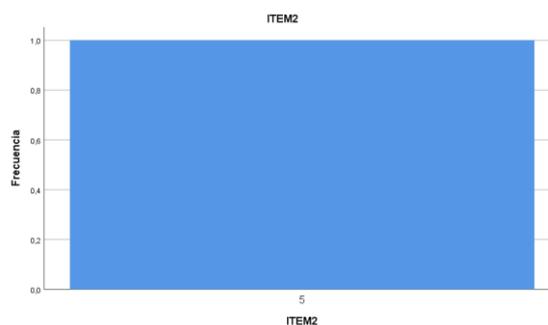
ITEM2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 5	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario a directivo

GRÁFICO N°12

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOCONTROL Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO



Fuente: Cuadro N° 18

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

Alrededor del 100% de los estudiantes encuestados sostienen están totalmente de acuerdo en que el uso de las estrategias de autocontrol fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa.

ITEM 3

El uso de las estrategias de automotivación fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa

CUADRO N°20

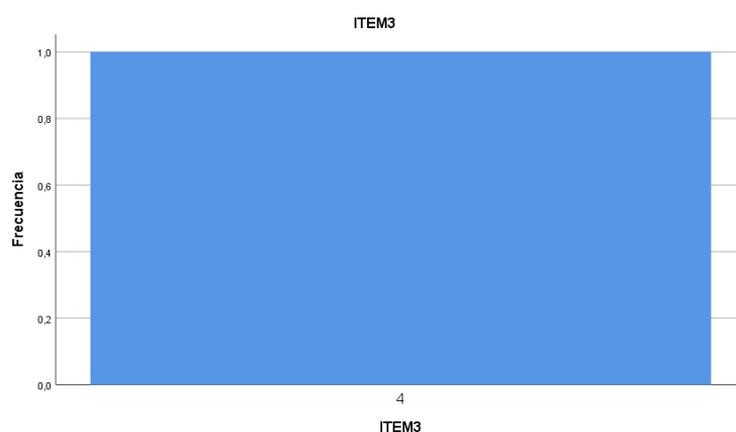
USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOMOTIVACIÓN Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO

ITEM3				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	1	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario a directivo

GRÁFICO N°13

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE AUTOMOTIVACIÓN Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO



Fuente: Cuadro N° 19

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

Alrededor del 100% de los estudiantes encuestados sostienen están de acuerdo en que el uso de las estrategias de automotivación fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa.

ITEM 4

El uso de las estrategias de empatía fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa

CUADRO N°21

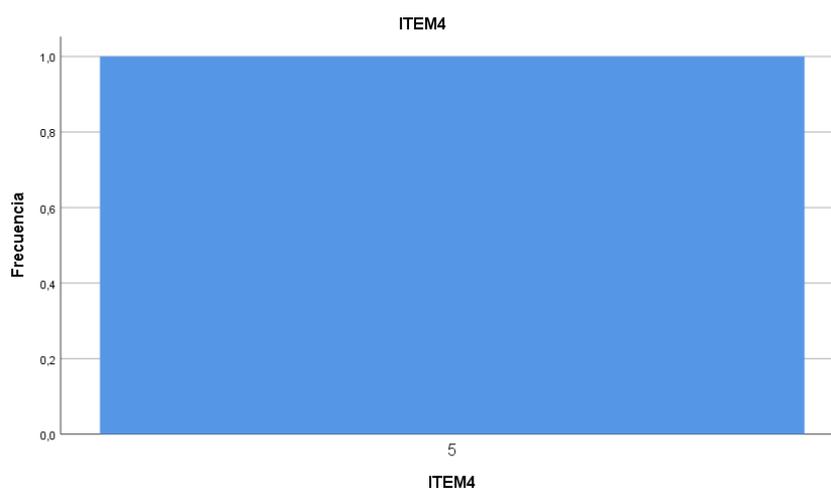
USO DE LAS ESTRATEGIAS DE EMPATÍA Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO

ITEM4				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	1	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario a directivo

GRÁFICO N°14

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE EMPATÍA Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO



Fuente: Cuadro N° 20

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

Alrededor del 100% de los estudiantes encuestados sostienen están totalmente de acuerdo en que el uso de las estrategias de empatía fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa.

ITEM 5

El uso de las estrategias de destreza social fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa

CUADRO N°22

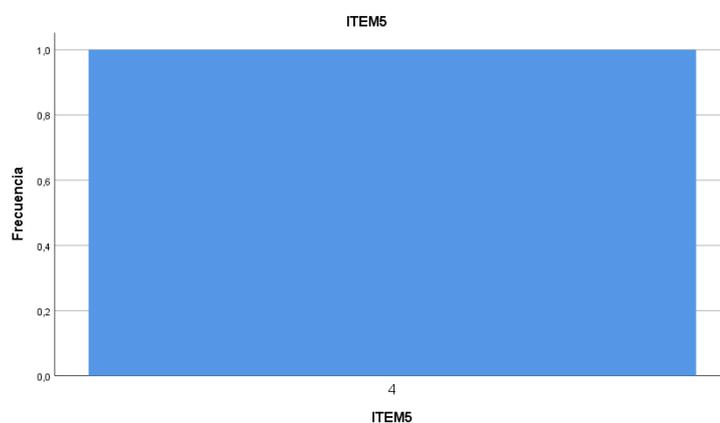
USO DE LAS ESTRATEGIAS DE DESTREZA SOCIAL Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO

ITEM5				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	1	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario a directivo

GRÁFICO N°15

USO DE LAS ESTRATEGIAS DE DESTREZA SOCIAL Y EL LIDERAZGO EN LO PEDAGÓGICO



Fuente: Cuadro N° 21

DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN

Alrededor del 100% de los estudiantes encuestados sostienen están de acuerdo en que el uso de las estrategias de destreza social fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa.

4.3. Prueba de Hipótesis

La presentación de resultados lo hare considerando las hipótesis de investigación, y también seguiremos algunos de los pasos establecidos por diversos estadísticos, considero que es importante adoptar el modelo propuesto por Manuel Córdova Zamora, en Estadística descriptiva e inferencial. Esto es:

Hipótesis de investigación

Hipótesis General

Existe una relación directa y positiva entre las estrategias basadas en la autoconciencia, autocontrol, automotivación, empatía y destreza social del desarrollo interpersonal e intrapersonal y el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria, en Cerro de Pasco – 2017.

Hipótesis Específicas.

- Existe una relación directa y positiva entre las estrategias del desarrollo interpersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria.
- Existe una relación directa y positiva entre las estrategias del desarrollo intrapersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria.

Hipótesis nula

Hipótesis General

No existe una relación directa y positiva entre las estrategias basadas en la

autoconciencia, autocontrol, automotivación, empatía y destreza social del desarrollo interpersonal e intrapersonal y el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria, en Cerro de Pasco – 2017.

Hipótesis Específicas.

- No existe una relación directa y positiva entre las estrategias del desarrollo interpersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria.
- No existe una relación directa y positiva entre las estrategias del desarrollo intrapersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria.

MODELO

$$r > 0$$

Donde:

r es coeficiente de correlación de Pearson

ESTADÍSTICO

r coeficiente de correlación de Pearson

NIVEL DE SIGNIFICANCIA

$\alpha = 5\% = 0,05$; entonces $\alpha = 0,05$; luego: $1 - 0,05 = 0,95 = 1 - \alpha$, que nos permite afirmar que la hipótesis se probará con el 95% de confiabilidad y un error de 5%.

4.4. Discusión de Resultados.

La presentación de resultados lo hare considerando las hipótesis de investigación, y también seguiremos algunos de los pasos establecidos por diversos estadísticos, considero que es importante adoptar el modelo propuesto por Manuel Córdova Zamora, en Estadística descriptiva e inferencial. Esto es:

Para consolidar estos resultados presentamos el promedio de los resultados parciales considerando los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos de investigación considerados. Esto es:

Resultados de las correlaciones del cuestionario de estudiantes y docentes

Con la ayuda del software estadístico SPSS versión 25.0 se ha establecido las correlaciones de los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a estudiantes y docentes del colegio privado particular Alfred Nobel y sus resultados lo mostramos en la tabla de doble entrada siguiente:

Como se aprecia las correlaciones entre los resultados de los ítems 01 al 05 del cuestionario aplicado a docentes y estudiantes son todos mayores de cero, valores como: 0.116, 0.316, 0.541, 0.707; entre otros.

Si establecemos las correlaciones entre los resultados obtenidos del cuestionario a docentes, estudiantes y directivos dos a dos, los resultados van a ser parecidos o similares, esto es mayor a cero, por lo tanto, esta realidad también corrobora las hipótesis de investigación formuladas.

Estos resultados encontrados prueban que existe una relación directa y positiva entre las variables descritas anteriormente, por lo que confirma la viabilidad de las hipótesis de investigación; esto es: Se validan las hipótesis de investigación planteadas.

Existe una relación directa y positiva entre las estrategias basadas en la autoconciencia, autocontrol, automotivación, empatía y destreza social del desarrollo interpersonal e intrapersonal y el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria, en Cerro de Pasco – 2017.

Existe una relación directa y positiva entre las estrategias del desarrollo interpersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria.

Existe una relación directa y positiva entre las estrategias del desarrollo intrapersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria.

CUADRO N°23

CORRELACIONES DE RESULTADOS DE CUESTIONARIO A ESTUDIANTES Y DOCENTES DELOS ITEMS DEL 01 AL 05

		G									
		ESTUDIANTES	ESTUDIANES	ESTUDIANES	ESTUDIANTES	ESTUDIANTES	DOCENTES1	DOCENTES2	DOCENTES3	DOCENTES4	DOCENTES5
		1	2	3	4	5					
ESTUDIA NTES1	Correlación de Pearson	1	1,000**	-,385**	1,000**	-,385**	. ^b	. ^b	,316	. ^b	,316
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	.	.	,541	.	,541
	N	87	87	87	87	87	6	6	6	6	6
ESTUDIA NES2	Correlación de Pearson	1,000**	1	-,385**	1,000**	-,385**	. ^b	. ^b	,316	. ^b	,316
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	.	.	,541	.	,541
	N	87	87	87	87	87	6	6	6	6	6
ESTUDIA NES3	Correlación de Pearson	-,385**	-,385**	1	-,385**	1,000**	. ^b	. ^b	,707	. ^b	,707
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	.	.	,116	.	,116
	N	87	87	87	87	87	6	6	6	6	6
ESTUDIA NTES4	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	-,385**	1	-,385**	. ^b	. ^b	,316	. ^b	,316
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	.	.	,541	.	,541
	N	87	87	87	87	87	6	6	6	6	6
ESTUDIA NTES5	Correlación de Pearson	-,385**	-,385**	1,000**	-,385**	1	. ^b	. ^b	,707	. ^b	,707
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		.	.	,116	.	,116
	N	87	87	87	87	87	6	6	6	6	6
DOCENTE S1	Correlación de Pearson	. ^b									
	Sig. (bilateral)
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
DOCENTE S2	Correlación de Pearson	. ^b									
	Sig. (bilateral)
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

DOCENTE S3	Correlación de Pearson	,316	,316	,707	,316	,707	. ^b	. ^b	1	. ^b	1,000**
	Sig. (bilateral)	,541	,541	,116	,541	,116	,000
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
DOCENTE S4	Correlación de Pearson	. ^b									
	Sig. (bilateral)
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
DOCENTE S5	Correlación de Pearson	,316	,316	,707	,316	,707	. ^b	. ^b	1,000**	. ^b	1
	Sig. (bilateral)	,541	,541	,116	,541	,116	.	.	,000	.	.
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

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

b. No se puede calcular porque, como mínimo, una de las variables es constante.

Fuente: Cuestionario a docentes y estudiantes.

CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación que existe entre las estrategias del desarrollo interpersonal e intrapersonal y el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria, en Cerro de Pasco – 2017. Así lo demuestran los resultados obtenidos desde el ítem 01 hasta el ítem 05, donde las apreciaciones de estudiantes, docentes y directivo es totalmente de acuerdo y de acuerdo y con coeficiente de correlación de Pearson mayor que cero, como 0.707, entre otros.
2. Se determinó la relación que existe entre las estrategias del desarrollo interpersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria. Así lo demuestran los resultados obtenidos desde el ítem 01 hasta el ítem 03, donde las apreciaciones de estudiantes, docentes y directivo es totalmente de acuerdo y de acuerdo y con coeficiente de correlación de Pearson mayor que cero, como 0.541, entre otros.
3. Se determinó la relación que existe entre las estrategias del desarrollo intrapersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria. Así lo demuestran los resultados obtenidos desde el ítem 04 hasta el ítem 05, donde las apreciaciones de estudiantes, docentes y directivo es totalmente de acuerdo y de acuerdo y con coeficiente de correlación de Pearson mayor que cero, como 0.316, entre otros.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que el modelo de investigación desarrollada se replica a la educación básica regular, para poder contrastar los resultados que se obtenga y seguir mejorando el modelo de estrategias que contribuyan al desarrollo intrapersonal e interpersonal para mejorar el liderazgo pedagógico en vigencia.
2. Publicar la investigación en forma virtual o impresa para obtener sugerencias que permitan fortalecer el trabajo y poder sugerir su aplicación a la educación básica regular

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aguilar Hernández, Citlali y Sylvia Schmelkes del Valle. (2001). *Cap. VII. El estado de la enseñanza de la formación en gestión y política educativa en México. En: El estado de la enseñanza de la formación en gestión y política educativa en México. México.*
2. Aguerro, Inés. (2007) Coord. *Escuelas por el cambio: un aporte para la gestión escolar*. Bs. As., Argentina.: IPE-UNESCO.
3. Álvarez Botello, Julio; Torres Velázquez, Alejandra Magali; Chaparro Salinas, Eva Martha (2016). *Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. Revista de Investigación Educativa, 34(1), 51-68.*

DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.34.1.206881>
4. Arce Baltazar, Gilmar Jhon,. *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari – 2013*, Lima, Perú, tesis de maestría en la Universidad Católica Sedes Sapientiae 2014.
5. Begoña Ibarrola (2010). - *La educación de la inteligencia emocional*, Lima (Perú). Ediciones Universo.
6. Casassus, Juan. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Chile: UNESCO.
7. Ezpeleta, Justa. (1976). *El laico educador cristiano. Imagen y misión en el contexto educativo de América Latina*. Bogotá, Colombia: Confederación Interamericana de Educación Católica (CIEC). La gestión pedagógica de la escuela frente a las nuevas tendencias de la política educativa en América Latina.

8. Gutiérrez Pérez, Francisco. (2005). *Educación como praxis política*. (Col. Educación). México: Siglo XXI.
9. Hernández Carvajal, Marta Yolanda, García Gaviria, Gloria Emilse y otros. (2013). *La inteligencia emocional. una opción para el desarrollo personal y social*. Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons CC BY-NC-ND. Fundación Universitaria Konrad Lorenz
10. Hernández-Castilla, R., Murillo, F.J. y Hidalgo, N. (2017). *Lecciones Aprendidas del Estudio del Liderazgo Escolar Exitoso*. Los casos de España en el Proyecto Internacional ISSPP. *Revista de Investigación Educativa*, 35(2), 499-518
DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.35.2.279241>
11. Hernández Mondragón, Alma Rosa. (2007). *La praxis del educador*. Boletín de la FEP. México: Federación de Escuelas Particulares.
12. Herrán Gastón, Agustín. *De la, creatividad total y Formación profunda de los profesores*. Universidad Autónoma de Madrid.
13. Lavín, Sonia, Silvia del Solar y Andrés Padilla. (1997). *El proyecto educativo institucional como herramienta de construcción de identidad: guía metodológica para los centros educativos*. Santiago, Chile: PIIIE.
14. Nelson Marcelino y, Durand Carlos. (2017). *La teoría del desarrollo organizacional y estrategias interpersonales para desarrollar el clima institucional en la institución educativa N°10243 del caserío de Kallima-Incahuasi, provincia de Ferreñafe*, tesis de maestría de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
15. León Blas, Amador Noé. (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la institución educativa N° 5170 Perú Italia de puente*

pedra, provincia y región lima, año 2013, tesis de maestría en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

16. Ministerio de Educación, (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*, Lima (Perú). Ediciones Ministerio de Educación, calle Del Comercio 193
17. Regader, Bertrand. (2010). Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner
http://www.mentesana.es/psicologia/educacion/teoria-inteligencias-multiples-howard-gardner_1012
18. Rojas, Alfredo y Gaspar Fernando. *Bases del liderazgo en educación*. OREALC/UNESCO. Santiago, Chile, 2006, p. 17

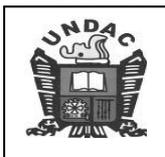
ANEXOS

Matriz de consistencia

Estrategias que contribuyen al desarrollo interpersonal e intrapersonal para fortalecer el liderazgo pedagógico, en la institución educativa particular Alfred Nobel, Cerro de Pasco – 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>Problema General. ¿Qué estrategias contribuyen al desarrollo interpersonal e intrapersonal para fortalecer el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria, en Cerro de Pasco - 2017?</p> <p>Problemas Específicos. - ¿Qué relación existe entre las estrategias del desarrollo interpersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria? - ¿Qué relación existe entre las estrategias del desarrollo intrapersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria?</p>	<p>Objetivo General Determinar las estrategias que contribuyen al desarrollo interpersonal e intrapersonal para fortalecer el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria, en Cerro de Pasco – 2017.</p> <p>Objetivos Específicos - Determinar la relación que existe entre las estrategias del desarrollo interpersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria. - Determinar la relación que existe entre las estrategias del desarrollo intrapersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria.</p>	<p>Hipótesis General Las estrategias basadas en la autoconciencia, autocontrol, automotivación, empatía y destreza social contribuyen al desarrollo interpersonal e intrapersonal para fortalecer el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria, en Cerro de Pasco – 2017.</p> <p>Hipótesis Específicos - Existe una relación directa y positiva entre las estrategias del desarrollo interpersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria. - Existe una relación directa y positiva entre las estrategias del desarrollo intrapersonal y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel del nivel primaria.</p>	<p style="text-align: center;">Estrategias interpersonales e intrapersonales</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Liderazgo pedagógico</p>

- Instrumentos de Recolección de datos. (Obligatorio).



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA

CUESTIONARIO A DOCENTES, DIRECTIVOS Y ESTUDIANTES

Para responder, marque con una X, considerando la escala de valoración:

Escala de Valoración.

E = Totalmente en desacuerdo.

D = En desacuerdo.

C = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

B = De acuerdo.

A = Totalmente de acuerdo.

Nº	INDICADORES	RESPUESTAS				
		E	D	C	B	A
01	El uso de las estrategias de autoconciencia fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa					
02	El uso de las estrategias de autocontrol fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa					
03	El uso de las estrategias de automotivación fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa					
04	El uso de las estrategias de empatía fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa					
05	El uso de las estrategias de destreza social fortalece el liderazgo en lo pedagógico en la institución educativa					
06	El uso de las estrategias de autoconciencia fortalece el liderazgo en lo institucional en la institución educativa					
07	El uso de las estrategias de autocontrol fortalece el liderazgo en lo institucional en la institución educativa					
08	El uso de las estrategias de automotivación fortalece el liderazgo en lo institucional en la institución educativa					
09	El uso de las estrategias de empatía fortalece el liderazgo en lo institucional en la institución educativa					
10	El uso de las estrategias de destreza social fortalece el liderazgo en lo institucional en la institución educativa					
11	El uso de las estrategias de autoconciencia fortalece el liderazgo en lo administrativo en la institución educativa					
12	El uso de las estrategias de autocontrol fortalece el liderazgo en lo administrativo en la institución educativa					

13	El uso de las estrategias de automotivación fortalece el liderazgo en lo administrativo en la institución educativa					
14	El uso de las estrategias de empatía fortalece el liderazgo en lo administrativo en la institución educativa					
15	El uso de las estrategias de destreza social fortalece el liderazgo en lo administrativo en la institución educativa					
16	El uso de las estrategias de autoconciencia fortalece el liderazgo en lo comunitario en la institución educativa					
17	El uso de las estrategias de autocontrol fortalece el liderazgo en lo comunitario en la institución educativa					
18	El uso de las estrategias de automotivación fortalece el liderazgo en lo comunitario en la institución educativa					
19	El uso de las estrategias de empatía fortalece el liderazgo en lo comunitario en la institución educativa					
20	El uso de las estrategias de destreza social fortalece el liderazgo en lo comunitario en la institución educativa					

Gracias por su participación

**VALIDACIÓN MEDIANTE EL JUICIO DE EXPERTOS
VALIDADOR 1**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA**

ENCUESTA A DOCENTES, DRECTIVOS Y ESTUDIANTES

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Señor Experto, por favor marque en el casillero correspondiente si el ítem esta formulado en forma adecuada o inadecuada teniendo en consideración su pertinencia, relevancia y corrección gramatical. En el caso de que el ítem es inadecuado anote en el casillero sus observaciones y las razones del caso.

I. REFERENCIA

- A) NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO: F. Armando Zenteno Ruiz
B) PROFESIÓN: Licenciado en Matemática - Química
C) GRADOS ACADÉMICOS: Doctor en Educación
D) ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA: Tecnologías de la Información y Comunicación Social
E) INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNDAC
F) TELEFONO Y E-MAIL: 966663395/armandozenteno77@gmail.com

II. ESTRATO DE LA POBLACIÓN OBJETIVO:

Estrategias que contribuyen al desarrollo interpersonal e intrapersonal para fortalecer el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel, Cerro de Pasco – 2017

III. TABLA DE VALORACIÓN POR CADA ÍTEM

ÍTEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
	ADECUADO	INADECUADO		
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			

12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			

IV. RESOLUCIÓN 20/20 = 1

Válido ($V \geq 0,80$)

V COMENTARIOS FINALES

Aplica el instrumento a la muestra



FIRMA DE EXPERTO
DNI N° 04083016

**VALIDACIÓN MEDIANTE EL JUICIO DE EXPERTOS
VALIDADOR 2**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA**

ENCUESTA A DOCENTES, DRECTIVOS Y ESTUDIANTES

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Señor Experto, por favor marque en el casillero correspondiente si el ítem esta formulado en forma adecuada o inadecuada teniendo en consideración su pertinencia, relevancia y corrección gramatical. En el caso de que el ítem es inadecuado anote en el casillero sus observaciones y las razones del caso.

I. REFERENCIA

- A) NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Armando Isaías Carhuachin Marcelo
B) PROFESIÓN: Licenciado en Matemática - Biología
C) GRADOS ACADÉMICOS: Doctor en Ciencias de la Educación
D) ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA: Educación Superior
E) INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNDAC
F) TELEFONO Y E-MAIL: 956857218/acarhuachinm@undac.edu.pe

II. ESTRATO DE LA POBLACIÓN OBJETIVO:

Estrategias que contribuyen al desarrollo interpersonal e intrapersonal para fortalecer el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel, Cerro de Pasco – 2017

III. TABLA DE VALORACIÓN POR CADA ÍTEM

ÍTE MS	ESCALA DE APRECIACIÓN		OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
	ADECUADO	INADECUADO		
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			

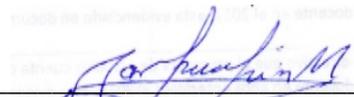
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			

IV. RESOLUCIÓN 20/20 = 1

Válido (V \geq 0,80)

V COMENTARIOS FINALES

Aplica el instrumento a la muestra seleccionada



FIRMA DE EXPERTO

DNI N° 04026762



VALIDACIÓN MEDIANTE EL JUICIO DE EXPERTOS
VALIDADOR 3
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA

ENCUESTA A DOCENTES, DRECTIVOS Y ESTUDIANTES

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Señor Experto, por favor marque en el casillero correspondiente si el ítem esta formulado en forma adecuada o inadecuada teniendo en consideración su pertinencia, relevancia y corrección gramatical. En el caso de que el ítem es inadecuado anote en el casillero sus observaciones y las razones del caso.

I. REFERENCIA

- A) NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Raúl Malpartida Lovaton
B) PROFESIÓN: Licenciado en Matemática - Física
C) GRADOS ACADÉMICOS: Doctor en Educación
D) ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA: Educación Superior
E) INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNDAC
F) TELEFONO Y E-MAIL: 965873119/rmalpartidal@undac.edu.pe

II. ESTRATO DE LA POBLACIÓN OBJETIVO:

Estrategias que contribuyen al desarrollo interpersonal e intrapersonal para fortalecer el liderazgo pedagógico, en la Institución Educativa Particular Alfred Nobel, Cerro de Pasco – 2017

III. TABLA DE VALORACIÓN POR CADA ÍTEM

ÍTE MS	ESCALA DE APRECIACIÓN		OBSERVACION ES	SUGERENCIAS
	ADECUADO	INADECUADO		
1	A			
2	A			
3	A			
4	A			
5	A			
6	A			
7	A			
8	A			
9	A			
10	A			
11	A			
12	A			

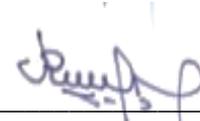
13	A			
14	A			
15	A			
16	A			
17	A			
18	A			
19	A			
20	A			

IV. RESOLUCIÓN 20/20 = 1

Válido ($V \geq 0,80$)

V COMENTARIOS FINALES

Aplica el instrumento a la muestra



FIRMA DE EXPERTO
DNI N° 04010752

RESULTADO DE CONFIABILIDAD CUESTIONARIO A ESTUDIANTES, DOCENTES Y DIRECTIVOS DATOS PRESENTADOS EN EL SOFTWARE SPSS

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: ITEM1 5

Visible: 20 de 20 variables

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	T
1	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	
4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	
6	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
7	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
9	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
11	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	
12	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	4	
13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
14	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
15	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
17	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
19	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	
20	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
21	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
22	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
23	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

01:00 a.m. 06/12/2018

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: ITEM1 5

Visible: 20 de 20 variables

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	T
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
25	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
27	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	
28	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
29	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
30	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
31	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
33	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
35	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	
36	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
37	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
38	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
39	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
41	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
43	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	
44	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
46	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

01:00 a.m. 06/12/2018

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: ITEM1 5

Visible: 20 de 20 variables

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	T
47	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
49	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
50	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
51	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	
52	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
53	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
54	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
55	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
57	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
58	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
59	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	
60	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
61	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
62	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
63	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
65	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
66	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
67	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	
68	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	
69	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

01:00 a.m. 06/12/2018

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays a data editor with 15 rows (cases) and 20 columns (items). The data values are as follows:

Caso	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15
70	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
71	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
73	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
74	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
75	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4
76	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
77	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
78	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
79	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
81	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
82	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
83	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4
84	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
85	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
86	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
87	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
88															
89															
90															
91															
92															

REGISTRO DE PARTICIPANTES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	87	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	87	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,698	20

CONFIABILIDAD DE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	84,64	14,790	,462	,664

ITEM2	84,52	16,090	,526	,674
ITEM3	84,90	16,443	,225	,691
ITEM4	84,52	16,090	,526	,674
ITEM5	84,90	16,443	,225	,691
ITEM6	84,52	16,090	,526	,674
ITEM7	85,66	16,275	,098	,716
ITEM8	84,90	15,675	,253	,691
ITEM9	85,28	15,481	,804	,658
ITEM10	84,51	19,951	-,852	,747
ITEM11	85,28	15,481	,804	,658
ITEM12	84,39	17,613	,000	,700
ITEM13	85,78	14,428	,519	,657
ITEM14	84,64	14,790	,462	,664
ITEM15	85,28	15,481	,804	,658
ITEM16	84,39	17,613	,000	,700
ITEM17	85,02	18,372	-,203	,758
ITEM18	84,64	14,790	,462	,664
ITEM19	85,02	14,790	,694	,649
ITEM20	85,66	16,275	,098	,716

**PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIO
ESTUDIANTES**

ITEM6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	11	12,6	12,6	12,6
	5	76	87,4	87,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

ITEM7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	44	50,6	50,6	50,6
	4	22	25,3	25,3	75,9
	5	21	24,1	24,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

ITEM8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	11	12,6	12,6	12,6
	4	22	25,3	25,3	37,9
	5	54	62,1	62,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

ITEM9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	77	88,5	88,5	88,5
	5	10	11,5	11,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

ITEM10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	10	11,5	11,5	11,5
	5	77	88,5	88,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

ITEM11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	77	88,5	88,5	88,5
	5	10	11,5	11,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

ITEM12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	87	100,0	100,0	100,0

ITEM13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	44	50,6	50,6	50,6
	4	33	37,9	37,9	88,5
	5	10	11,5	11,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

ITEM14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	11	12,6	12,6	12,6
	5	76	87,4	87,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

ITEM15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	77	88,5	88,5	88,5
	5	10	11,5	11,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

ITEM16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	87	100,0	100,0	100,0

ITEM17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	22	25,3	25,3	25,3
	4	11	12,6	12,6	37,9
	5	54	62,1	62,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

ITEM18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	11	12,6	12,6	12,6
	5	76	87,4	87,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

ITEM19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	55	63,2	63,2	63,2
	5	32	36,8	36,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

		ITEM20			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	44	50,6	50,6	50,6
	4	22	25,3	25,3	75,9
	5	21	24,1	24,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

DOCENTES

12: ITEM7

Visible: 20 de 20 variables

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15
1	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
3	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
6	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unícode ON 9:67 a.m. 06/12/2018

		ITEM6			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	6	100,0	100,0	100,0

		ITEM7			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	4	66,7	66,7	66,7
	4	1	16,7	16,7	83,3
	5	1	16,7	16,7	100,0
Total		6	100,0	100,0	

		ITEM8			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	1	16,7	16,7	16,7
	5	5	83,3	83,3	100,0
Total		6	100,0	100,0	

ITEM9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	5	83,3	83,3	83,3
	5	1	16,7	16,7	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

ITEM10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	1	16,7	16,7	16,7
	5	5	83,3	83,3	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

ITEM11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	5	83,3	83,3	83,3
	5	1	16,7	16,7	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

ITEM12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	6	100,0	100,0	100,0

ITEM13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	4	66,7	66,7	66,7
	4	1	16,7	16,7	83,3
	5	1	16,7	16,7	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

ITEM14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	6	100,0	100,0	100,0

ITEM15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	5	83,3	83,3	83,3
	5	1	16,7	16,7	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

ITEM6

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 5	1	100,0	100,0	100,0

ITEM7

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 3	1	100,0	100,0	100,0

ITEM8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 5	1	100,0	100,0	100,0

ITEM9

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 4	1	100,0	100,0	100,0

ITEM10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 5	1	100,0	100,0	100,0

ITEM11

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 4	1	100,0	100,0	100,0

ITEM12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 5	1	100,0	100,0	100,0

ITEM13

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 3	1	100,0	100,0	100,0

ITEM14

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 5	1	100,0	100,0	100,0

ITEM15

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 4	1	100,0	100,0	100,0

ITEM16

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 5	1	100,0	100,0	100,0

ITEM17

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 5	1	100,0	100,0	100,0

ITEM18

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 5	1	100,0	100,0	100,0

ITEM19

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 4	1	100,0	100,0	100,0

ITEM20

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 3	1	100,0	100,0	100,0