

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL LIDERAZGO
DE LOS DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PRIMARIAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE
YUNGUYO 2014**

PRESENTADA POR:

DIONISIA ALVAREZ JIMENEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2016

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL LIDERAZGO
DE LOS DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PRIMARIAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE
YUNGUYO 2014

PRESENTADA POR:

DIONISIA ALVAREZ JIMENEZ

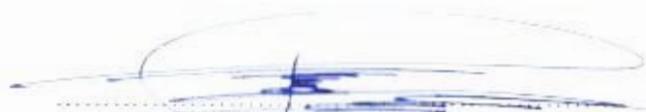
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

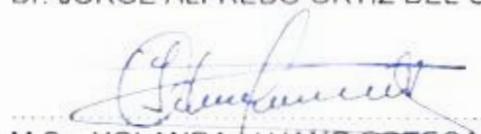
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE



Dr. JORGE ALFREDO ORTIZ DEL CARPIO

PRIMER MIEMBRO



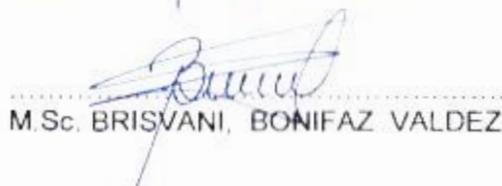
M.Sc. YOLANDA LUJANO ORTEGA

SEGUNDO MIEMBRO



M.Sc. WILFREDO HERNÁN BIZARRO FLORES

ASESOR DE TESIS



M.Sc. BRISVANI, BONIFAZ VALDEZ

Puno, 01 de agosto del 2016

ÁREA: Administración de la educación

TEMA: Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo de los directores de las instituciones educativas primarias

LÍNEA: Diagnostico educativo

DEDICATORIA

A mis Hijos BLADIMIR JOEL,
ALELI KAREN ARROYO
ALVAREZ Por haberme
impulsado al logro del objetivo
que hoy alcanzo en lograr, meta
que me había propuesta al iniciar
mis estudios de Post Grado.

Gracias a Dios por la vida
que me ha Dado tanto. Un
esposo ejemplar RENE y
mis dos Hijos quienes llenan
mi espíritu Amor y hacen fácil
mi caminar.

AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, por habernos permitido formarnos como Maestros en educación y especializarnos en Administración de la Educación.
- A la Maestría de Educación Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación.
- Al Director de estudios y cuerpo de Docentes que impartieron sus conocimientos y experiencias en bien de nuestra formación a nivel de Posgrado.
- A los Directores y docentes de las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo, por brindarme su apoyo y colaboración durante la ejecución del presente trabajo de investigación.
- Agradezco a la Docente Asesor Ms. BRISVANI, BONIFAZ VALDEZ por su apoyo, comprensión y oportunas sugerencias en la elaboración del presente trabajo de investigación.
- A los miembros del Jurado, quienes con su apoyo incondicional y colaboración hicieron la culminación del presente informe de tesis.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE GENERAL	IV
ÍNDICE DE CUADROS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
ÍNDICE ANEXOS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I**PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN**

1.1	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2	DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	6
	Problema general	6
	Problemas específicas	6
1.3.	JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.4.	DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	9
1.5.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
	1.5.1. Objetivo general	10
	1.5.2. Objetivos específicos	10

CAPÍTULO II**MARCO TEÓRICO**

2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	11
2.2.	SUSTENTO TEÓRICO	13
	2.2.1. Inteligencia	13
	2.2.2. Liderazgo directivo	24
	2.2.3. Glosario de Términos Básicos	34
2.3	HIPÓTESIS	43
	Hipótesis general	43
	Hipótesis específicas	44
2.4	SISTEMA DE VARIABLES	45

CAPÍTULO III**METODOLOGÍA**

3.1.	DISEÑO METODOLÓGICO	46
	3.1.1. Tipo y diseño de investigación	46
	3.1.2. Diseño de la investigación	46
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	47
	3.2.1. Población	47
	3.2.2. Muestra	48
3.3.	PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS	50
3.4.	PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS	50

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	RESULTADOS	53
4.2.	DISCUSIÓN	70
	CONCLUSIONES	73
	RECOMENDACIONES	75
	BIBLIOGRAFÍA	76
	ANEXOS	79

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
1. SISTEMA DE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES Y CATEGORIZACION	45
2. POBLACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE YUNGUYO 2014	48
3. MUESTRA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE YUNGUYO 2014	49
4. DIMENSIÓN INTRAPERSONAL DE LOS DIRECTORES	53
5. DIMENSIÓN INTERPERSONAL DE LOS DIRECTORES	55
6. DIMENSIÓN DE ADAPTABILIDAD DE LOS DIRECTORES	56
7. DIMENSIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTORES.	57
8. ESTADIGRAFOS DE DIMENSIONES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	59
9. EXPECTATIVAS Y DEMANDAS EDUCATIVAS.	60
10.GESTIÓN DEL PROYECTO CURRICULAR INSTITUCIONAL.	61
11.INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD EN ESTRATEGIAS EDUCATIVAS.	62

12.VISIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL.	63
13.LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES.	64
14.ESTADIGRAFOS DE DIMENSIONES DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES	66
15.INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES.	67

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. DIMENSIÓN INTRAPERSONAL DE LOS DIRECTORES	54
2. DIMENSIÓN INTERPERSONAL DE LOS DIRECTORES	55
3. DIMENSIÓN DE ADAPTABILIDAD DE LOS DIRECTORES	56
4. DIMENSIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTORES	58
5. EXPECTATIVAS Y DEMANDAS EDUCATIVAS	60
6. GESTIÓN DEL PROYECTO CURRICULAR INSTITUCIONAL	61
7. INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD EN ESTRATEGIAS EDUCATIVAS	62
8. VISIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL	63
9. LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES	65
10.INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES	68

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. TEST SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL	80
2. TEST SOBRE LIDERAZGO	82
3. MATRIZ DE CONSISTENCIA	84

RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como objetivo general: determinar la Inteligencia Emocional en el Liderazgo de los Directores. Para realizar la investigación se trabajó con una población de 44 directores y con una muestra de 34 directores y 34 docentes de la Unidad de Gestión Educativa de Yunguyo, en relación a la metodología se tuvo el tipo de investigación no experimental, el método de investigación es descriptivo, el diseño de investigación es correlacional, cuyo propósito es ver nivel de influencia de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo de los Directores, para demostrar dicha influencia se utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial con la prueba no paramétrica de la chi cuadrada. Concluyendo que; la inteligencia emocional tiene relación directa con el Liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Primarias ,porque el 97,1% tienen inteligencia emocional de regular a bajo y el liderazgo de los directores tienen buen estado emocional y también buen liderazgo en la conducción de sus instituciones, además la prueba de la chi cuadrada calculada muestra un valor 8,311 , siendo esta un valor superior a la chi cuadrada tabulada de 5,99 con valor de probabilidad de 0,016 menor a 0,05 demostrando con ello que existe dependencia entre las variables de la inteligencia emocional y liderazgo de los directores y el valor de R de Pearson muestra que es mínima la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo de los directores.

Palabras claves: Adaptabilidad, emocional, inteligencia, intrapersonal, interpersonal, liderazgo.

ABSTRACT

The research work has like general target: to determine the Emotional Intelligence in the Leadership of the Directors. To realize the investigation one worked with a population of 44 directors and with a sample of 34 directors and 34 teachers of the Unit of Educational Management of Yunguyo, as regards the methodology the type of not experimental investigation was had, the investigation method is descriptive, the investigation design is correlational, whose intention is to see level of influence of the Emotional Intelligence in the Leadership of the Directors, to demonstrate the above mention ed influence the descriptive statistician and the statistician was used inferencial with the test not paramétrica of the square chi. Concluding that; the emotional intelligence has direct relation with the Leadership of the directors in the Primary Educational Institutions, because 97,1 % has emotional intelligence to regulate to down and the leadership of the directors they have emotional good condition and also good leadership in the conduction of its institutions, also the test of the studied square chi shows a value 8,311, being this a value superior to the tabulated square chi of 5,99 with value of probability of 0,016 minor to 0,05 demonstrating with it that dependence exists between the variables of the emotional intelligence and leadership of the directors and the value of R of Pearson shows that there is minimal the influence of the emotional intelligence in the leadership of the directors.

Keywords: Adaptability, emotional, intelligence, intrapersonal, interpersonal, leadership.

INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional es un constructo mental fundamentado en la Meta cognición. Humana, Peter Salovey y John Mayer definen la Inteligencia como; “La capacidad de controlar y regular las emociones de uno mismo para resolver problemas de una manera eficaz, obteniendo un bienestar para si mismo y los demás”. La inteligencia es mucho más importante en nuestra vida diaria porque es la que determina la elección de nuestro éxito en el trabajo y en nuestra vida cotidiana se basa en el desarrollo de dos grandes topos de capacidades;(reconocimiento de las emociones ajenas) y la capacidad de manejar las relaciones sociales (manejo de la persona dentro del grupo).

El presente trabajo de investigación permite conocer, la inteligencia emocional en el liderazgo de los directores en las instituciones educativas porque los resultados aportan a las propuestas para una educación de calidad, sobre todo en el aprendizaje de los estudiantes.

El liderazgo es fundamental en los directores y para ello debe haber cambios, además conocer el desenvolvimiento en su institución como buen líder, logro de metas propuestas.

La presente investigación comprende cuatro capítulos , las cuales están desarrolladas de la siguiente forma; en el capítulo I se tiene la problemática de la investigación, donde se da a conocer las causas del porqué la Inteligencia Emocional influye en el Liderazgo de los

Directores, en el capítulo II muestra el desarrollo del marco teórico considerando a autores que sostienen de forma amplia a las variables de investigación, en el capítulo III se tiene a la metodología y se expone los diversos métodos, instrumentos y técnicas a los cuales se recurrió para recolectar, organizar y analizar los datos, en el capítulo IV se tiene los resultados y la discusión los que demuestran el planteamiento de la investigación, seguidamente de las conclusiones y recomendaciones, arribados en la investigación, las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

En estos últimos años, en el sector educación viene dándose cambios y transformaciones, por ello el Ministerio de Educación viene capacitando a los directores de las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular, sobre gestión educativa para el mejoramiento de la calidad de la educación, dejando de lado la inteligencia emocional de los directores principalmente, respecto a lo interpersonal, intrapersonal, la empatía, la comunicación y la resolución de conflictos; observando en muchos de los directores reacciones fuertes y muchos conflictos con sus docentes.

Es fundamental el papel del liderazgo de los directores porque con estos cambios, además que se necesita involucrarse en la competitividad y adaptación a las reformas educativas, donde el director como líder debe ser democrático en sus decisiones y trabajar en armonía con todos los miembros de la comunidad educativa, porque conducirá al camino de una educación de calidad,

sin embargo estas cualidades no se observa en los Directores, especialmente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo.

La educación en nuestro país, al igual que en el resto del mundo, presenta diferentes objetivos y propósitos, dificultades y retos; que van desde lograr la inclusión e igualdad, incorporar nuevos modelos educativos, esto mediante modelos de gestión y dirección cada vez más eficientes, ya que la misión de la escuela, no solo es proporcionar habilidades y destrezas y reproducir el conocimiento, sino educar al estudiante en el sentido profundo de formar a una persona apta para vivir en la sociedad y ser productiva.

La capacidad de los directores de las instituciones educativas, deben dar soluciones integrales, creativas y permanentes, pero se observa improvisación y empirismo en todos los niveles, e igualmente, las actividades educativas no son sometidas a una investigación sistemática que permita evaluar permanentemente los resultados con el fin de proponer formas más exitosas y efectivas

García. (2002), para realizar una gestión efectiva de la dirección de las Instituciones Educativas, es necesario asumir un liderazgo real y democrático, que facilite el desarrollo de las personas, de los grupos, de la institución educativa.

Así mismo se observa que los responsables de las Instituciones Educativas no explotan la capacidad de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales de ellos mismos, asumiendo que la inteligencia emocional implica capacidades como el reconocer, estimular, entender, expresar emociones y sentimientos; entender cómo se sienten los otros y relacionarse con ellos; manejar y controlar emociones; manejar el cambio, adaptarse y resolver problemas de naturaleza interpersonal; generar un efecto positivo y estar auto motivado.

Bar- On (2005), sostiene que la inteligencia socio-emocional, es la correlación entre las capacidades emocionales y sociales las cuales determinan con qué grado de eficacia nos entendemos a nosotros mismos y nos expresamos; cómo entendemos a los otros y nos relacionamos con ellos y cómo hacemos frente a las demandas diarias; la persona emocionalmente inteligente es por lo general optimista, flexible, realista y exitosa a la hora de resolver problemas y hacer frente al estrés, sin perder el control, entonces resulta primordial conocer con qué nivel de desarrollo de la Inteligencia emocional dirigen nuestras instituciones educativas los directores, teniendo en cuenta que la inteligencia emocional, consta de tres niveles: intrapersonal, interpersonal y manejo del cambio.

En tal sentido, se considera de vital importancia realizar el trabajo de investigación para ver cómo influye la inteligencia emocional en sus docentes y buscar alternativas de solución.

1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye la inteligencia emocional en el liderazgo de los Directores de Instituciones Educativas Primarias de la unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo-2014?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo es la inteligencia emocional de los Directores de Instituciones Educativas Primarias de la unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo-2014?

¿Cómo es el liderazgo de los Directores de Instituciones Educativas Primarias de la unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo-2014?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

El trabajo de Investigación consiste en aplicar un conjunto de estrategias para desarrollar la Inteligencia Emocional basado en el Liderazgo.

La finalidad de la investigación es demostrar que la educación constituye la base fundamental para el desarrollo de los pueblos. Un país con una calidad educativa deficiente, será un país atrasado, subdesarrollado y sobre todo, pobre de cultura, por ello es sumamente necesario que el gobierno asigne suficiente presupuesto para mejorar la calidad educativa. En nuestra Ley General de Educación N° 28044 del 28 de Julio del 2003. En el artículo 9. Fines de la Educación Peruana. Dice:

Son fines de la Educación Peruana:

- a) Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así “Como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento”.
- b) Contribuir a formar una sociedad democrática, solidaria, justa, inclusiva, prospera, tolerante y forjadora de una cultura de paz que afirma la identidad nacional sustentada en la diversidad cultural étnica y lingüística, supere la pobreza e impulse el desarrollo sostenible del país y fomente la integración

latinoamericana teniendo en cuenta los retos de un mundo globalizado.

La calidad educativa tiene que fortalecer sus aspectos teóricos, prácticos y con un líder que responde a las exigencias de la modernidad que implica tener una visión clara de futuro, es decir, ser una persona capaz de imaginar lo que desea de su institución en el mediano y largo plazo y precisar, en base a la visión, una misión que oriente el qué hacer institucional y tomar decisiones de riesgo y de alguna manera difíciles y complejas, antes que las fáciles y seguras.

La investigación es importante por las siguientes razones:

- a) Los resultados de la investigación nos permitirán conocer cómo influye la Inteligencia Emocional en el liderazgo en los directores de las Instituciones Educativas Primarias de la UGEL- Yunguyo
- b) Al conocer su inteligencia emocional y tener un manejo adecuado de su Institución la calidad educativa será considerada como: excelente, satisfactorio, porque existirá un compromiso real entre sus docentes.
- c) Las Instituciones Educativas de Yunguyo serán los primeros beneficiados con los resultados de la investigación, también la región de Puno.

- d) Las conclusiones de la investigación servirán como punto de partida para realizar otras, en aspectos que todavía no se han investigado referente a la Inteligencia Emocional y liderazgo de los directores.

En el aspecto práctico y metodológico, pues ofrecerá un procedimiento para evaluar la capacidad de liderazgo del director de la Institución Educativa y conocer su inteligencia emocional. Método que busca redundar en una mejora de los procesos, estrategias y toma de decisiones al interior de las instituciones educativas.

Por lo tanto al estudiar la relación entre liderazgo e inteligencia emocional se logra reconocer las capacidades y competencias personales, sociales y profesionales para poder conseguir una mejor gestión educativa, desempeño efectivo y afrontar los continuos cambios que se nos imponen.

1.4. Delimitación del problema de investigación.

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Yunguyo 2014.

1.5. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la Influencia de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo de los directores de las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014.

1.4.2. Objetivos específicos:

Identificar el nivel de la Inteligencia Emocional de los directores de las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014.

Identificar el nivel de liderazgo de los directores de las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Thieme y Prior (2005) tiene como objetivo: determinar estilos de liderazgo ejercido por el director de una escuela primaria tiene una influencia relevante en la eficiencia y/o en la obtención del máximo output y concluye que el trabajo está centrado en medir el desempeño: La autonomía con que el Director desempeña su gestión tanto en aspectos de política personal como en el manejo presupuestario, la participación de los padres en la participación del centro, el apoyo al estudio que los padres dan al estudiante, el clima organizacional del centro, el desarrollo de programas de perfeccionamiento docente, la existencia de un proyecto educativo compartido por la comunidad escolar y la cultura organizacional.

Salvador (2010) cuyo objetivo es identificar como se relaciona la capacidad de liderazgo del equipo directivo con las habilidades emocionales en las Instituciones Educativas de la Zona de Canto Grande UGEL No 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho“, llega a

concluir; que existe relación positiva significativa entre la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las Instituciones Educativas de la Zona de Canto Grande UGEL No 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho“.

Pedraja y Rodríguez (2004) tiene como objetivo fundamental analizar la influencia del estilo o tipos de liderazgo sobre la eficacia de un conjunto de organizaciones públicas. Para este efecto, se trabaja con una muestra de 42 directivos pertenecientes a 10 instituciones públicas de la Región de Tarapacá. En este contexto, se relacionan económicamente 3 dimensiones o estilos de liderazgo y la eficacia, construida a partir de un conjunto de factores debidamente ponderados. Los resultados de la investigación demuestran que las organizaciones públicas presentan el estilo participativo y colaborativo en alto grado, en tanto que el estilo de liderazgo instrumental se presenta en grado medio. Por su parte, el estilo de liderazgo participativo y el estilo de liderazgo colaborativo influyen de modo positivo sobre la eficacia de las organizaciones públicas, en tanto que el estilo de liderazgo instrumental influye de manera negativa sobre la eficacia de las organizaciones públicas.

Arteaga (2006), Tesis: “Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional “A”, la presente investigación es descriptiva correlacional porque estudia Grado de relación entre

liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional percibido por los trabajadores, el objetivo es; determinar el grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional “A”, cuya conclusión; existe una relación directa entre el liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional, debido a que la prueba estadística de la chi cuadrado arrojó un valor $p < 0,05$.

2.2 .SUSTENTO TEÓRICO

2.2.1. La inteligencia

Existen varios conceptos sobre la inteligencia, citados por varios autores, que pueden ser resumidos por uno solo:

La capacidad para pensar y para desarrollar el pensamiento abstracto, como capacidad de aprendizaje, como manipulación, procesamiento, representación de símbolos, capacidad para adaptarse a situaciones nuevas, o para solucionar problemas.

Salomón Resnick, citados por Gardner y se fundamenta en la idea de que: “La inteligencia individual es tan inherente a los artefactos y a los individuos que la rodean como al cráneo que la contiene.

Es la capacidad “innata” que todos nosotros tenemos desde que somos pequeños, la aprendemos de nuestros padres, y educadores,

ser feliz, perdonar, amar y sobre todo expresar lo que sentimos es ser emocionalmente inteligentes.

Es poseer la capacidad para reconocer, expresar y controlar las propias emociones. Es poder recibir, responder, valorar, evaluar, organizar nuestras relaciones.

La Inteligencia Humana.

Gardner (1987), define la inteligencia como "Un potencial psico - biológico para resolver problemas o crear nuevos productos que tiene valor en el contexto cultural".

La Inteligencia Emocional.

Goleman (1995), sostiene que la inteligencia emocional, es un tema de interés general por parte de la sociedad, de tal forma que empiezan a aparecer artículos (primero en revistas de divulgación y después en las científicas) y libros sobre el tema. Para Goleman la inteligencia emocional consiste en:

- **Conocer las propias emociones:** El principio de Sócrates "conócete a ti mismo" se refiere a esta pieza clave de la inteligencia emocional: tener conciencia de las propias emociones; reconocer un sentimiento en el que ocurre.

Una incapacidad en este sentido nos deja a merced de las emociones incontroladas.

- **Manejar las emociones:** La habilidad para manejar los propios sentimientos a fin de que se expresen de forma apropiada se fundamenta en la toma de conciencia de las propias emociones. La habilidad para suavizar expresiones de ira, furia o irritabilidad es fundamental en las relaciones interpersonales.

- **Motivarse a sí mismo:** Una emoción tiende a impulsar hacia una acción. Por eso, emoción y motivación están íntimamente interrelacionados. Encaminar las emociones, y la motivación consecuente, hacia el logro de objetivos es esencial para prestar atención, auto motivarse, manejarse y realizar actividades creativas. El autocontrol emocional conlleva a demorar gratificaciones y dominar la impulsividad, lo cual suele estar presente en el logro de muchos objetivos. Las personas que poseen estas habilidades tienden a ser más productivas y efectivas en las actividades que emprenden.

- **Reconocer las emociones de los demás:** Un don de gentes fundamental es la empatía, la cual se basa en el conocimiento de las propias emociones. La empatía es la base del altruismo. Las personas empáticas sintonizan mejor con las sutiles señales que indican lo que los demás necesitan o desean. Esto las hace apropiadas para las profesiones de la ayuda y servicios en sentido amplio (profesores,

orientadores, pedagogos, psicólogos, psicopedagogos, médicos, abogados, expertos en ventas, etc.).

- **Establecer relaciones:** El arte de establecer buenas relaciones con los demás es, en gran medida, la habilidad de manejar las emociones de los demás. La competencia social y las habilidades que conlleva, son la base del liderazgo, popularidad y eficiencia interpersonal. Las personas que dominan estas habilidades sociales son capaces de interactuar de forma suave y efectiva con los demás.

Salovey y Mayer (1990), quienes definen la Inteligencia Emocional como: “La capacidad de controlar y regular las emociones de un mismo para resolver los problemas de manera pacífica, obteniendo un bienestar para sí mismo y para los demás”. Es también guía del pensamiento y de la acción.

Goleman (1995) siguiendo la línea de investigación de Salovey

(1997), quien incluye a su vez en su definición de inteligencia emocional, inteligencias personales o inteligencias múltiples de Gardner (1983), establece una serie de factores que constituyen la inteligencia emocional.

Dimensiones de la inteligencia emocional

a. La Inteligencia Interpersonal

Es la capacidad de entender a los demás e interactuar eficazmente con ellos. Incluye la sensibilidad a expresiones faciales, la voz, los gestos y posturas y la habilidad para responder. Presente en actores, políticos, buenos vendedores y docentes exitosos, entre otros. La tienen los niños que disfrutan trabajando en grupo, que son convincentes en sus negociaciones con pares y mayores, que entienden al compañero.

Es importante para cualquier líder, porque es la que le permite hacer amigos, trabajar en grupo o conseguir ayuda cuando la necesita. El aprendizaje es una actividad social en gran medida.

Es todavía más importante desde el punto de vista la Inteligencia Emocional

Porque sin ella no podemos entender a los docentes, sus necesidades y sus motivaciones.

La inteligencia Emocional tiene como sustento al carácter multifunción al de las inteligencias, es decir las Inteligencias Múltiples.

La inteligencia es mucho más importante en nuestra vida diaria porque es la que determina la elección de nuestro éxito en el trabajo o en el estudio.

La primera que desarrolla la habilidad del conocimiento individual personal, su identidad, su autoestima.

Howard (1983), define la inteligencia como el conjunto de capacidades que nos permiten formar un modelo para desenvolvernos de manera eficiente en la vida.

Es la que nos permite entender a los demás. Es mucho más importante en nuestra vida diaria que la brillante académica, porque es la que determina la relación social, cultural en lo político, en nuestro trabajo de la vida diaria y en gran medida en nuestro éxito de la vida diaria.

Se basa en el desarrollo de los grandes tipos de capacidades, la empatía y la capacidad de manejar las relaciones sociales.

El cociente intelectual de las personas no contribuye a nuestro equilibrio emocional ni a nuestra salud mental, son otras habilidades emocionales y mentales, así como de nuestro ajuste social y relacional.

Empatía.

Es conjunto de capacidades que nos permiten reconocer y entender las emociones de los demás. La empatía supone que entramos en el mundo del otro y vemos las cosas desde su punto de vista, sentimos sus sentimientos y oímos lo que el otro oye.

Una de las habilidades básicas para entender al otro es la de saber escuchar.

- Conocer sus emociones.
- Manejar las emociones
- La propia motivación
- Comprensión de sí mismo.
- Asertividad
- Auto concepto
- Autorrealización
- Independencia.

b. La Inteligencia Intrapersonal.

Es la capacidad de construir una percepción precisa respecto de sí mismo, de organizar y dirigir su propia vida. Incluye la autodisciplina, la auto comprensión y la autoestima, determina en gran medida el éxito o el fracaso, para los directores es importante porque sin capacidad de auto-motivarse no habría

rendimiento posible, cualquier aprendizaje supone un esfuerzo, el control de las emociones es importante no solo durante un reto, sino en el día a día, muchas veces se resisten a intentar actividades nuevas, en la inteligencia intrapersonal es importante:

- Reconocer las emociones de los demás (Empatía)
- Observar las habilidades y destrezas de los demás
- Responsabilidad Social.

C. Adaptabilidad:

Piaget (2007), considera que todo organismo vivo hereda un modo de funcionamiento que le permite interactuar con el medio ambiente. Este modo de funcionamiento está constituido por la adaptación y la organización, que tienen el carácter invariante funcional en la medida en que están presentes durante todo el periodo vital. Desde lo biológico estas invariantes aseguran la supervivencia del organismo; pero su dominio no queda allí, se extiende hasta el ámbito de lo cognoscitivo facilitando la construcción del componente estructural de la Inteligencia. Desde esta perspectiva la Inteligencia es adaptación.

Goleman (1995), sostiene que la inteligencia emocional como una forma de interactuar con el mundo que tiene en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la

perseverancia, la empatía, la agilidad mental, etc. Ellas configuran rasgos del carácter como la auto-disciplina, la compasión o el altruismo que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social.

- Alternativas de solución en problemas y conflictos
- Contrastación y prueba de la realidad.
- Flexibilidad.

La Inteligencia asociada al contexto sociocultural:

La inteligencia es un concepto que influye no solo al individuo sino a todo lo que le rodea, por lo tanto, la definición de Inteligencia es asociada fundamentalmente a los valores culturales y transculturales.

La “Teoría triar quica de la Inteligencia” de Stenberg, señala que “Una parte de la Inteligencia está constituida por la sensibilidad que poseemos para reaccionar a los contenidos variables que nos rodean”.

Stenberg (1996), manifiesta que la Inteligencia tiene tres formas distintas de actuación.

La Inteligencia componencial, relativa a los procesos mentales que regulas conductas; se puede decir que se refiere a la parte cerebral del Sistema límbico y su funcionamiento.

La Inteligencia Experiencial que establece el equilibrio entre la novedad de una situación y los automatismo desarrollados a partir del aprendizaje; es decir, la parte media cerebral que encuentra regentada por el cerebelo.

La Inteligencia Contextual referida a los aspectos que dan cuenta de la adaptación exitosa del sujeto al medio externo; se refiere al funcionamiento del Neocortex y los procesos de adaptabilidad y aprendizajes permanentes que produce el mismo.

La Inteligencia Emocional en el contexto familiar.

Los padres son los encargados de contribuir de esta labor. A través de su amor y cuidados .La vida familiar es la primera escuela de aprendizaje emocional. Si analizamos esta regla podemos obtener cinco principios en la relación

Emocional padres e hijos.

- Sea consciente de sus propios sentimientos y el de sus hijos.

- Haga frente de forma positiva a los impulsos emocionales y de conducta de sus hijos y regúlelos permanentemente.
- Plantéese juntamente con sus hijos objetivos positivos y trace proyectos de vida con alternativas reales para alcanzarlos.
- Muestre empatía comprenda los puntos de vista de los docentes en una institución educativa.
- Utilice los datos familiares y sociales positivos a la hora de manejar sus relaciones con sus docentes.

Condiciones para un buen desarrollo emocional:

La maduración y el Aprendizaje están entrelazados tan estrechamente en el desarrollo de las emociones algunas veces es muy difícil determinar sus efectos.

Inteligencia como una propiedad de cerebro:

Esta visión tiene como soporte teórico los desarrollos de la neurología y neuro psicología.

Las investigaciones neurológicas han evolucionado de concepciones que relacionaban la inteligencia con la cantidad

de tejido cerebral, hasta concepciones que se han especializado en localizar las zonas del cerebro que sirven a cada uno de las funciones.

La inteligencia como una amalgama de capacidades:

Bajo esta visión se agrupan concepciones de inteligencia que exploran tanto en el conocimiento adquirido por el sujeto como las capacidades no adquiridas, ni vinculadas a contenidos concretos (destrezas y habilidades).

Una de la relevantes es la de las Inteligencias múltiples, o la Inteligencia observada como un conjunto de factores o de facultades primarias, independiente entre sí que pueden ser medidas a través de distintas tareas sustentadas por el ya citado Howard Gardner.

2.2.2. Liderazgo directivo.

Las organizaciones están conformadas por muchas personas que trabajan juntas, actúan en diferentes actividades y en diferentes niveles organizacionales. Muchas de estas personas ocupan posiciones en los diversos niveles administrativos para velar el trabajo de las demás personas, convirtiéndose así en responsables de la actividad conjunta

de varios individuos, lo cual implica, necesariamente, liderazgo.

El liderazgo es un proceso clave en toda organización y ha sido una preocupación constante tanto de las organizaciones que lo necesitan como de teóricos e investigadores. Los líderes causan profundo impacto en la vida de las personas y las organizaciones. Por estas razones, la complejidad del asunto ha conducido a plantear infinidad de teorías y a intentar explicar qué es el liderazgo. La conclusión es que todavía no existe un enfoque amplio y universalmente aceptado al respecto.

El liderazgo no debe ser confundido con dirección ni con gerencia. Un buen administrador debe ser necesariamente un buen líder. Por otra parte, no siempre un líder es administrador. Los líderes deben estar en los niveles institucionales, intermedios y operacionales de las organizaciones. Todas las organizaciones requieren líderes en todos sus niveles y en todas sus áreas de actuación.

El liderazgo es un fenómeno social que ocurre exclusivamente en los grupos sociales y en las organizaciones. Podemos definir liderazgo como una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigida a través del proceso de

comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos.

Liderazgo en las Organizaciones.

Liderazgo no es sinónimo de administración. El administrador es responsable de los recursos organizacionales y de funciones como planear, organizar, dirigir y controlar la acción organizacional para alcanzar objetivos. Esto incluye muchos aspectos.

En rigor, el administrador debería ser también un líder para tratar adecuadamente con las personas que trabajan con él. El líder, por su parte, puede actuar en grupos formales e informales, y no siempre es un administrador”.

Importancia del Liderazgo.

Jack Welch (2013), reconoce la importancia del liderazgo.

Los administradores deben ser conscientes de que la motivación y el liderazgo son la clave para formar directores y gerentes competentes. La habilidad de liderazgo es importante al dirigir una empresa en crecimiento. Las compañías que sobrevivirán en el nuevo ambiente competitivo mundial son las que atraen y conservan a los líderes. La

habilidad de liderazgo a nivel mundial es la llave del recurso intangible clave que afinará ventajas competitivas sustentables en el siglo XXI. Los líderes financieros atribuyen el éxito de las compañías a diversos factores, entre ellos a un liderazgo sólido. Por tanto, si quiere ser exitoso, necesita cultivar sus habilidades de liderazgo.

Elementos del Liderazgo.

Según Alvarado, Otoniel, el ejercicio del liderazgo implica la interrelación de por lo menos cuatro elementos fundamentales:

El Objetivo.- Que constituye el elemento clave de cualquier actividad como la educación y la administración.

Un líder debe tener bien claro tanto los objetivos institucionales así como aquellos referidos a la satisfacción de los intereses individuales.

Sólo así podrá lograr la supervivencia y el desarrollo cualitativo de la institución en su conjunto.

El Estilo.- Que consiste en las distintas conductas que manifiesta el líder en ejercicio de su poder para integrar intereses y lograr sus objetivos.

Los Seguidores.- La esencia del liderazgo son la adhesión, subordinación, el seguimiento y la emulación de los integrantes del grupo. También es necesario conocer los tipos de poder que tienen estos líderes.

Bases del poder.

El liderazgo es, de cierta manera, un tipo de poder personal. A través del liderazgo, una persona influye en otras, en función de las relaciones existentes. La influencia es una transacción interpersonal en que una persona modifica o provoca la modificación del comportamiento de otra, de manera intencional.

Funciones administrativas del liderazgo.

Mintzberg, (1999) definió función como el conjunto de comportamientos que se espera de una persona al realizar una labor e identificó 10 funciones que los líderes realizan para lograr los objetivos en las organizaciones.

Representan las actividades de comportamiento predominantes que llevan a cabo administradores o seguidores.

Funciones del Líder.

La manera como el líder desempeña sus funciones determina el éxito o el fracaso de su organización. Las funciones de un líder incluyen:

Arbitraje: Cuando los miembros de la organización se desentienden del curso de acción que se deben seguir, el líder debe resolver el problema arbitrando o decidiendo la mejor solución. En cualquier situación, la solución se debe encontrar de manera consensual y rápida para evitar conflictos o interrupciones.

Sugerencias: El líder debe sugerir ideas y medios a sus subordinados, y evitar las órdenes o imposiciones. Debe lograr que los subordinados tengan sentido de participación y sean tratados con dignidad.

Objetivos: Los objetivos organizacionales no son automáticos, sino que el líder debe definirlos y proporcionarlos. Para que la organización sea eficaz, los objetivos deben ser viables y conducir a que los miembros trabajen juntos.

Principios del Liderazgo.

Estos mismos psicólogos identificaron los diversos estilos como actúan los líderes para integrar los intereses en busca de objetivos individuales y grupales.

Rensis Likert identifica:

Los estilos: autocrático – explotador, autocrático – benevolente, consultivo grupal y el participativo.

Teorías sobre Liderazgo.

Existen diferentes enfoques teóricos respecto del liderazgo: la teoría de rasgos de personalidad, la teoría sobre estilos de liderazgo y las teorías situacionales de liderazgo y teoría basada en el uso de la autoridad.

A. Teorías de rasgos de Personalidad.

Las más antiguas teorías sobre liderazgo identificaron los rasgos de personalidad característicos de los líderes. Se suponía que se podía encontrar un número finito de características personales, intelectuales, emocionales y físicas que identificasen a los líderes de éxito:

- Habilidad para interpretar objetivos y misiones.
- Habilidad para establecer prioridades.
- Habilidad para planear y programar actividades del equipo.

B. Teorías sobre estilos de liderazgo.

Las teorías sobre estilos de liderazgo prescriben un estilo particular de conducta del líder que provoca resultados finales del tipo alta producción y satisfacción de las personas. Los estilos o enfoques sobre liderazgo más divulgados son los tres estilos de liderazgo, el liderazgo orientado hacia las tareas o las personas y la malla gerencial.

C. Teorías situacionales de liderazgo.

Las teorías situacionales de liderazgo incluyen el liderazgo en el contexto ambiental en que ocurre, teniendo en cuenta el líder, los liderados, la tarea, la situación, los objetivos, etc. Estas teorías constituyen un avance en relación con las teorías basadas exclusivamente en el estilo de liderazgo. Las principales teorías situacionales son la elección de los patrones de liderazgo, el modelo contingencial y la teoría del camino – meta.

D. El estilo directivo:

El líder determina los roles de los miembros de la institución y les dice lo que deben hacer, cuándo y cómo. El director resuelve sólo, toma las decisiones y supervisa de cerca su implementación.

Generalmente se da en la etapa o fase inicial o incorporación de un nuevo miembro a la institución educativa, lo más adecuado es una gran orientación del director al trabajo. Hay que enseñarles sus actividades y familiarizados con las reglas y procedimientos institucionales. En esta etapa un director no directivo causaría ansiedad y confusión en los miembros recientemente ingresados. Pero una relación participativa también sería inapropiada.

Aquí estarían los actores educativos ubicados en el primer nivel de desarrollo (No pueden y no quieren), no tienen ningún interés en realizar la tarea, y tampoco poseen las habilidades y/o conocimientos necesarios para efectuarla adecuadamente.

El estilo consultivo.

El líder todavía provee dirección pero incorpora la comunicación bilateral con su personal; escucha sus sentimientos y sugerencias aumentando el apoyo pero manteniendo la toma de decisiones.

A medida que los seguidores o miembros de la organización empiezan a aprender sus actividades, la administración – directiva sigue siendo indispensable, pues todavía no están lo suficientemente preparados para actuar autónomamente. Sin embargo la confianza y respaldo del director pueden aumentar conforme se familiaricen y desee estimular mayores esfuerzos por parte de ellos.

Este estilo se aplicaría al personal que se ubicaría en el segundo nivel de desarrollo (No puede, pero si quiere), tenemos una persona entusiasmada para realizar la tarea pero le faltan las habilidades y/o los conocimientos necesarios.

E. El estilo participativo.

Implica un cambio significativo en la resolución de problemas y toma de decisiones, las cuales son compartidas entre el líder y los actores educativos; se incrementa la comunicación

bilateral; el líder escucha atentamente y ayuda a resolver los problemas. Este comportamiento se aplica cuando el docente o personal administrativo, tiene la habilidad y el conocimiento para realizar la tarea asignada.

En ésta tercera fase aumentan la capacidad y motivación de parte del personal y estos empiezan a buscar una mayor responsabilidad. El director ya no tendrá que ser directivo (incluso puede resultar malestar un seguimiento persistente). Pero el líder seguirá mostrando apoyo y consideración a fin de fortalecer los éxitos y la decisión de los miembros de la institución.

Corresponde al docente, administrativo, estudiante o padre de familia, que se ubique en el tercer nivel de desarrollo (Puede, pero inseguro) a pesar de que la persona posee las habilidades y conocimientos necesarios para realizar la tarea no se siente segura de sí misma y duda de su capacidad.

F. El estilo delegativo.

El líder discute el problema con el personal y delega en él la toma de decisiones, así como la implementación de la solución. El docente o administrativo a quien se delega la autoridad, es quien controla el cómo debe realizarse la tarea,

tomando el timón, ya que posee la capacidad y seguridad en sí mismo necesarias para asumir la responsabilidad de su propia actuación.

Aplicable a las personas ubicadas en el cuarto y último nivel de desarrollo, la persona posee un alto nivel de aptitud y motivación. Es el nivel “meta” para todos los miembros de la organización, y el objetivo del director es que su personal alcance este nivel en todos los aspectos de su trabajo.

Dimensiones del liderazgo de los directores:

- **Gestión del Proyecto Curricular Institucional** Se debe reforzar la figura del director con una adecuada profesionalización.
- **Visión del desarrollo profesional** En la elección del director se debe conjugar la participación con la valoración de los méritos académicos y profesionales.
- **Innovación y creatividad en estrategias educativas**, se considera imprescindible el reconocimiento de la función directiva como un mérito dentro de la carrera profesional.
- **Expectativas y demandas educativas**, para favorecer el clima de convivencia que estimula el aprendizaje y el estudio se

aconseja reforzar su autoridad a fin de facilitar la toma de decisiones.

La educación constituye un proceso simultáneo de construcción de nuevos saberes y desarrollo personal, lo que exige en el mundo contemporáneo una práctica de la gestión educativa interactiva y participativa, en que el directivo, como impulsador de la innovación y del cambio permanente, debe intervenir como sujeto activo que aproveche el recurso humano de la institución, para que sea participe en los diferentes roles a los cuales debe atender para lograr los objetivos propuestos sin mayores dificultades, buscando adaptarse a situaciones cambiantes.

Estos señalamientos exigen que las instituciones educativas, deban ser dirigidas por individuos cuyas cualidades y habilidades profesionales, estén vinculadas a la comunicación, motivación y establecimiento de las relaciones interpersonales dentro de una gestión educativa, en la cual tiene un rol protagónico las relaciones humanas. De lo expuesto anteriormente, se enfatiza la necesidad de que el director y equipo de las instituciones, cumpla a cabalidad diferentes funciones, destacando entre ellas el liderazgo como medio para desarrollar una gestión educativa con una misión y visión organizacional compartida, que le ayuden a planificar su trabajo y a la vez le sirva para controlar, orientar, dirigir y evaluar a los docentes y demás miembros que participan en el proceso educativo como

partes implicadas que apoyan a las instituciones escolares hacia una transformación social y educativa.

Gerstner (1996), sostiene que es el proceso de influir sobre las personas para dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento de determinadas metas. Existen muchas formas de que los directivos realicen este último, dependiendo de su estilo personal y de las exigencias de la situación. Al analizar las prácticas de liderazgo que diferencian a los Equipos Directivos y sus integrantes según el género de cada uno de ellos, no se observan grandes diferencias a simple vista que permitan constatar que esta variable interviene como un elemento determinante de ciertas prácticas de los equipos directivos. Sólo en el caso de las prácticas efectivas de liderazgo de los directores, se puede constatar una diferencia que puede estar relacionada con el género: los directores hombres son mayoritariamente Participativos (presentan un estilo de liderazgo colaborador basado en acciones favorables a la integración de los demás directivos en las decisiones y actividades del establecimiento educacional) y Externalizadores (suelen encomendar a los demás directivos diversas tareas, pero sin delegar oficialmente ni hacer un seguimiento o acompañamiento continuo y sistemático, desvinculándose de su principal función, que es dirigir y coordinar el establecimiento, reconocen que los problemas están fuera de su gestión).

El líder es el conjunto de personas que se caracteriza por:

- Saber cuándo ha llegado el momento de tomar una decisión.
- Sus decisiones están meditadas, tras un ejercicio de profunda reflexión.
- La mayoría de sus decisiones resultan ser acertadas
- Cuando se aborda una cuestión (oportunidad, problema, línea de actuación, etc.) el líder puede disponer de más o menos tiempo para su análisis, dependiendo de la premura que exista.
- El líder utilizará todo el tiempo disponible para informarse, estudiar el asunto a fondo, recabar opiniones, discutir, analizar alternativas (todas las posibles) y sus previsibles consecuencias.

Debemos tener presente que el liderazgo se logra a través de herramientas de gestión, esa relación impacta en los resultados de aprendizaje obtenidos por los alumnos.

Davis y Thomas (1992), sostienen que los directores efectivos aparecen como personas que muestran una visión clara de lo que puede ser su escuela, son capaces de transmitir esa visión y

animar a otros para conseguirla; tienen elevadas expectativas de profesores y alumnos y se implican en los procesos instructivos. Observan a los profesores y les ayudan a solucionar problemas sobre la instrucción. Son personas a quienes les preocupa el uso eficaz del tiempo y suelen utilizar de forma creativa los recursos materiales y humanos de sus centros. Realizan un seguimiento y evaluación continuada del rendimiento colectivo de los alumnos y utilizan los resultados para orientar la planificación docente.

Gento (1995), identifica al líder como aquella persona capaz de provocar la liberación, desde dentro, de la energía interior de otros seres humanos, para que estos voluntariamente se esfuercen hasta alcanzar el modo más eficaz y confortable posible, las metas que dichos seres humanos se han propuesto lograr para su propia dignificación y la de aquellos entre quienes conviven. Su potencialidad liberadora convierte, por tanto, al líder en servidor de sus seguidores, en cuanto que asume la misión fundamental de ayudar a estos de superar los obstáculos, para que sean capaces de poner en acción su total capacidad al servicio de la consecución de los objetivos propios y compartidos con su grupo.

Gento (1995), sostiene que el liderazgo ocupa el lugar de los cimientos sobre los que se sustenta toda la calidad pedagógica. Para ello acude a una representación arquitectónica con dos grandes bloques de elementos constituyentes: los predictores y los

identificadores de dicha calidad. Esto nos permite señalar que en relación al liderazgo:

- Como en toda organización que aprende, los docentes tienen que aprender a serlo, tanto en su formación inicial como a lo largo de su vida profesional, y además en equipo, asumiendo responsabilidades conjuntas de mejora científica, académica, pedagógica e incluso de gestión.
- Un centro educativo no puede funcionar hoy sin un equipo bien liderado, capaz de desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia. Esto lleva a la necesidad de una profunda revisión y de un sosegado análisis de todos los problemas que surgen en la dirección de los centros.
- El buen funcionamiento de las Instituciones Educativas requiere una gestión eficaz por parte del director, que debe conocer la realidad educativa y haber ejercido la docencia con anterioridad.
- Los posibles candidatos a la función directiva deberían reunir los siguientes requisitos: Amplia experiencia docente, experiencia previa en cargos directivos o de coordinación didáctica,

Dado que los anteriores requisitos no son suficientes para garantizar una labor directiva de calidad, se propone realizar formación inicial en estrategias de dirección, gestión administrativa y de recursos

humanos, así como formación continua durante los años de ejercicio del cargo.

Lorenzo (1997), el liderazgo para la promoción de calidad en una institución educativa exige cumplir con ciertos requisitos:

2.3.3 Glosario de términos básicos:

Líder.

Es aquella persona que tiene pasión por nuevos retos, sabe cuál es su debilidad, sabe cuál es su fuerza, sabe lo quiere, sabe trabajar en equipo, son leales y sinceros.

Liderazgo.

Es quienes ocupan los diversos cuadros directivos de una institución educativa o de una empresa.

Inteligencia.

Capacidad de entender o razonar, y que exige amplios conocimientos, tiene la facultad de conocer experiencias y habilidades.

Empatía.

Significa comprender las emociones de los demás, entender lo que otras personas sienten.

Emocional.

Alteración del ánimo interna y pasajera, agradable o penosa que va acompañada generalmente de una reacción corporal.

Inteligencia Emocional.

Es la capacidad del ser humano de controlar sus emociones para poder relacionarse de manera óptima con su entorno.

Conocimientos.

Hecho o efecto de conocer, capacidad de razonar, tal vez esta sea la primera y principal vía para el conocimiento de la verdad.

Capacidad.

Facultad del ser humano para comprender por medio de la razón la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas. Propiedad de poder contener cierta cantidad de alguna cosa hasta un límite determinado, conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de algo, el cumplimiento de una función, el desempeño de un cargo, etc.

Educación.

Formación destinada a desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas de acuerdo con la cultura y las normas de convivencia de la sociedad a la que pertenecen, la escuela se ocupa también de la educación en valores.

Calidad.

Conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite caracterizarla y valorarla con respecto a las restantes de su especie.

2.3. HIPÓTESIS:**2.3.1. Hipótesis General:**

La inteligencia emocional tiene relación directa con el liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014.

2.3.2. Hipótesis Específicos:

- Es bajo el nivel de Inteligencia Emocional de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014.
- Es regular el Liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014.

2.4. SISTEMA DE VARIABLES

CUADRO 1

SISTEMA DE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES Y CATEGORIZACIÓN.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Categorización
V1. Inteligencia Emocional	Interpersonal Intrapersonal Adaptabilidad	- Empatía - Asertividad - Comprensión de sí mismo - Autorealización. - Relaciones interpersonales. - Responsabilidad social. - Prueba de la realidad. - Flexibilidad.	1. Rara vez o nunca es mi caso 2. Pocas veces es mi caso 3. Algunas veces es mi caso 4. Muchas veces es mi caso 5. Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso
V2. Liderazgo de los directores.	-Gestión del Proyecto curricular institucional -Visión del desarrollo Profesional. -Innovación y creatividad en estrategias educativas -Expectativas y demandas Educativas.	-Participa activamente en la planificación y organización del Proyecto Curricular Institucional. -Fomenta el desarrollo Profesional -Promueve la innovación y creatividad en estrategias educativas -Recoge e interpreta expectativas y demandas educativas.	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO:

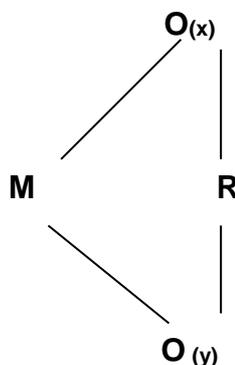
3.1.1. Tipo de investigación.

La investigación es de tipo no experimental porque no se manipuló la variable inteligencia emocional.

3.1.2. Diseño de la investigación:

El diseño de investigación es correlacional porque determinó la relación entre las dos variables: Inteligencia Emocional y Liderazgo de los Directores, cuyo fin es ver el nivel de influencia de la variable inteligencia emocional, sobre el liderazgo de los directores.

El esquema que se utilizó es el siguiente:



Dónde:

O₁: Influencia de la Inteligencia emocional

O₂: Liderazgo de los directores

M: Instituciones educativas primarias

X: Inteligencia emocional

Y: Liderazgo

R: Correlación entre las variables de estudio

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA:

3.2.1. Población

La población está constituida por todos los Directores y Docentes las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo, que se detalla en el siguiente cuadro.

CUADRO 2

POBLACION DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE LA
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE YUNGUYO 2014

Instituciones educativas	Frecuencia	Instituciones educativas	Frecuencia
I.E.P. No 70689	1	I.E.P. No 70245	2
I.E.P. No 70605	1	I.E.P. No 70243	1
I.E.P. No 70244 Dante Nava	1	I.E.P. No 70242	1
I.E.P. No 70234	1	I.E.P. No 70240	1
I.E.P. No 70181	1	I.E.P. No 70265	1
I.E.P. No 70615	1	I.E.P. No 70710	1
I.E.P. No 70274	1	I.E.P. No 70238	1
I.E.P. No 70260	1	I.E.P. No 70235	1
I.E.P. No 70255	1	I.E.P. No 70232 Nuestra Señora de Fátima	2
I.E.P. No 70241	1	I.E.P. No 70239	1
I.E.P. No 70264	1	I.E.P. No 70233	1
I.E.P. No 70269	1	I.E.P. No 70285	1
I.E.P. No 70268	1	I.E.P. PERU BIRF II	1
I.E.P. No 70236	1	I.E.P. No 71009	1
I.E.P. No 71010	1	I.E.P. No 70237	1
I.E.P. No 71006	2	I.E.P. No 70183	1
I.E.P. No 70697	1	I.E.P. No 70281	1
I.E.P. No 70681	1	I.E.P. No 70272	1
I.E.P. No 70666	1	I.E.P. No 70267	1
I.E.P. No 70636	1	I.E.P. No 70266	1
I.E.P. No 70283	1	Total	44

Fuente: UGEL - Yunguyo 2014

3.2.2. Muestra

La muestra ha sido seleccionada utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 x N x P x Q}{E^2 (N - 1) + 4 P x Q}$$

Dónde:

P: 0.9 es la proporción (conocido)

N: Es la población = 44

Q: 0.1 es la proporción (desconocido)

Z: es 1,96 (Nivel de confianza 95%)

E: 5% de error al 95% de eficacia.

$$n = \frac{1.96^2(44)(0.9)(0.1)}{0.05^2(44 - 1) + 4(0.9)(0.1)}$$

$$n = 33,5409P$$

$$n = 34$$

Se considero 34 directores para la investigación correspondiente.

CUADRO 3

MUESTRA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE YUNGUYO 2014

Instituciones Educativas	Frecuencia	Instituciones Educativas	Frecuencia
I.E.P. No 70605	1	I.E.P. No 70240	1
I.E.P. No 70244 Dante Nava	1	I.E.P. No 70265	1
I.E.P. No 70234	1	I.E.P. No 70710	1
I.E.P. No 70181	1	I.E.P. No 70235	1
I.E.P. No 70274	1	I.E.P. No 70232 Nuestra Señora de Fátima	2
I.E.P. No 70260	1	I.E.P. No 70239	1
I.E.P. No 70255	1	I.E.P. No 70233	1
I.E.P. No 70241	1	I.E.P. PERU BIRF II	1
I.E.P. No 70269	1	I.E.P. No 71009	1
I.E.P. No 70268	1	I.E.P. No 70237	1
I.E.P. No 70236	1	I.E.P. No 70281	1
I.E.P. No 71010	1	I.E.P. No 70272	1
I.E.P. No 70697	1	I.E.P. No 70267	1
I.E.P. No 70681	1	I.E.P. No 70266	1
I.E.P. No 70666	1	I.E.P. No 70245	2
I.E.P. No 70636	1	I.E.P. No 70242	1
		Total	34

Fuente: Cuadro 2 de Población

Muestreo

Los Directores y docentes han sido escogidos de forma probabilística con 34 Directores y con el mismo número de Docentes, debido a que

la relación pide el mismo número de elementos, por ello se han trabajado con el mismo número en Directores y Docentes.

3.3. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Técnicas La técnica es la encuesta, se aplicó a los Directores de las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa local de Yunguyo y otra encuesta a los docentes de sus mismas Instituciones educativas.

Instrumento

El instrumento es el cuestionario, pues se presentó con interrogantes, con varias alternativas con el fin de que el encuestado escoja la propuesta conveniente a fin de determinar posteriormente el liderazgo de los directores influenciado por la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas.

3.4. PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS:

El procesamiento de la información de los datos se realizó con el uso de la PC, el programa Microsoft Word para la documentación, Excel y el SPSS Versión 21.0 para cálculos estadísticos. Los resultados obtenidos se corroboraron con el marco teórico propuesto.

Estadística descriptiva, se utilizó la estadística descriptiva, con el procesamiento de datos con cuadros de distribución de frecuencia

porcentual, acompañado de sus respectivas figuras estadísticas como los diagramas de barras.

Estadística inferencial, Para contrastar la hipótesis se aplicaron, los siguientes métodos estadísticos.

Métodos de análisis de datos

Los resultados obtenidos, fueron procesados y tabulados mediante el software SPSS versión 22.0

Para probar la hipótesis se usó la prueba de la chi cuadrada X^2 y la prueba de R de Pearson cuyas fórmulas son:

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(O_{1j} - E_{1j})^2}{E_{1j}}$$

Con $(f - 1)(c - 1)$; α Grados de libertad

Dónde:

O_{ij} = Valores observados

E_{ij} = Valores esperados

f = número de filas

c = número de columnas

Decisión:

Si $X^2_c \geq X^2_t$, se rechaza H_0

Si $X^2_t \geq X^2_c$, se acepta H_0

$$r = \frac{\frac{\sum x_i y_i}{n} - \bar{x} \bar{y}}{\sqrt{\left(\frac{\sum x_i^2}{n} - \bar{x}^2\right) \left(\frac{\sum y_i^2}{n} - \bar{y}^2\right)}}$$

Dónde:

r_s : Coeficiente de Pearson .

Valores que se asumirán:

$R = 1$:	Correlación perfecta
$0.8 < R < 1$:	Correlación muy alta
$0.6 < R < 0,8$:	Correlación alta
$0.4 < R < 0,6$:	Correlación moderada0.
$0,2 < R < 0,4$:	Correlación baja
$0 < R < 0,2$:	Correlación muy baja
$R = 0$	Correlación.

CAPÍTULO IV

4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN:

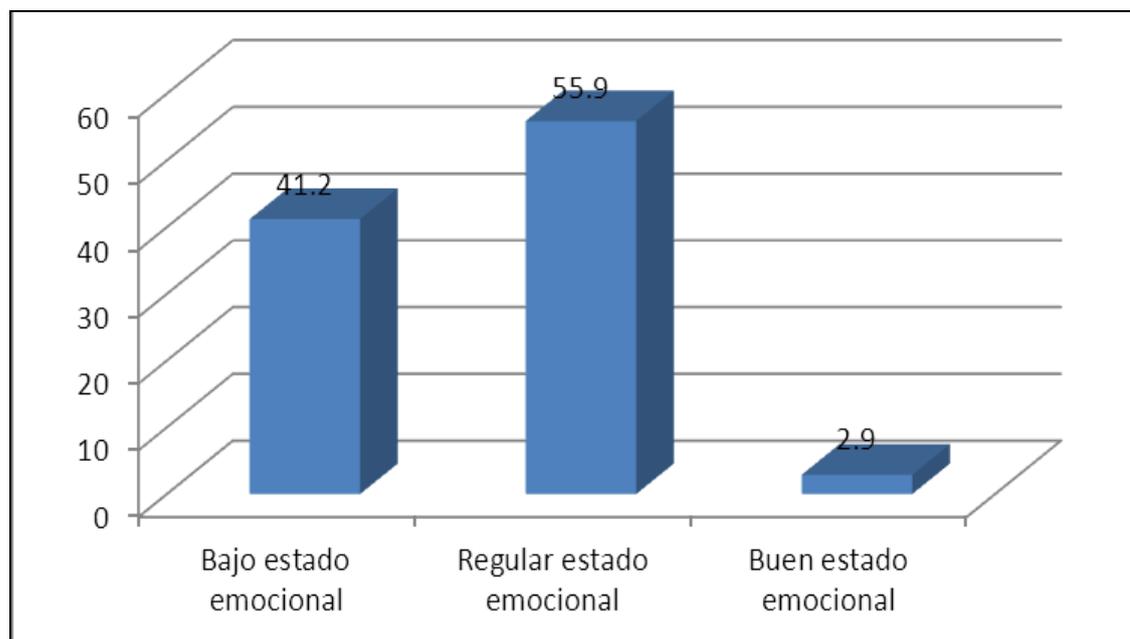
Nivel de Inteligencia Emocional de los directores de las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014.

CUADRO 4
DIMENSIÓN INTRAPERSONAL DE LOS DIRECTORES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo estado emocional	14	41,2	41,2
Regular estado emocional	19	55,9	97,1
Buen estado emocional	1	2,9	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Encuesta liderazgo de los directores.

FIGURA 1
DIMENSIÓN INTRAPERSONAL DE LOS DIRECTORES



Fuente: Cuadro 4

El cuadro 4 muestra resultados sobre la dimensión intrapersonal, en ello se observa que; el 55,9% tienen un regular estado emocional y el 41,2% tienen un bajo estado emocional en dicha dimensión, la que es muy importante porque sin la capacidad de auto-motivarse no habría rendimiento posible, el control de las emociones es importante no solo durante un reto, sino en el día a día, se observa también que los docentes son capaces de manejar ese tipo de emociones y muchas veces se resisten a intentar actividades nuevas, se evidencia también que el 97,1% de los encuestados indican que tienen un estado emocional de regular a bajo, indicando que es baja la inteligencia emocional de los directores.

CUADRO 5

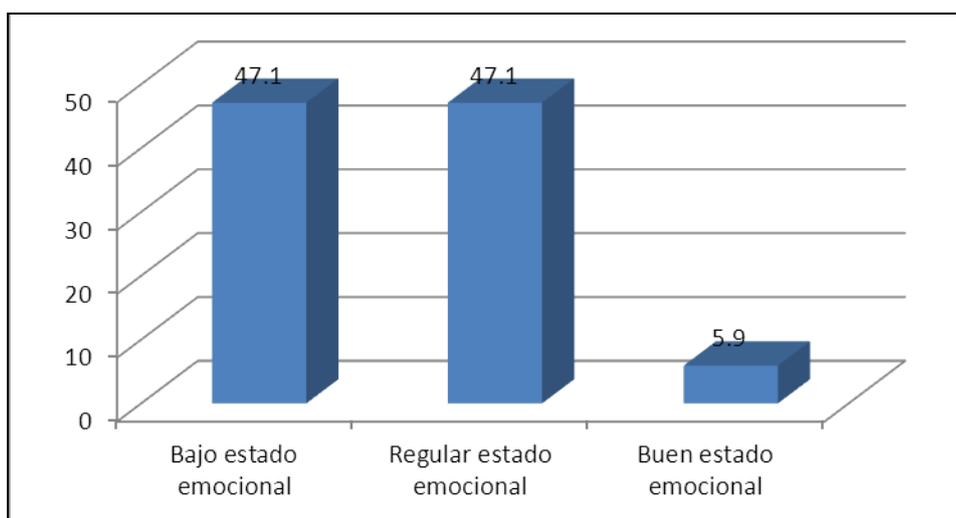
DIMENSIÓN INTERPERSONAL DE LOS DIRECTORES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo estado emocional	16	47,1	47,1
Regular estado emocional	16	47,1	94,1
Buen estado emocional	2	5,9	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Inteligencia emocional de los directores

FIGURA 2

DIMENSIÓN INTERPERSONAL DE LOS DIRECTORES



Fuente: Cuadro 5

El cuadro 5 muestra resultados sobre la dimensión interpersonal, en ello se observa que; el 47,1% tienen un regular estado emocional y el 47,4% tienen un bajo estado emocional en dicha dimensión, evidenciando que muy poco se logra el éxito, evidenciando que muy poco los directores trabajan en grupo o equipo para conseguir ayuda cuando la necesitan es por tal motivo que pueden entender a sus docentes, sus necesidades y sus motivaciones, puesto que la inteligencia intrapersonal es mucho más importante en nuestra vida diaria

porque es la que determina la elección de nuestro éxito en el trabajo o en el estudio. Howard Garder, manifiesta que es el conjunto de capacidades que permiten formar un modelo para desarrollarnos de manera eficiente en la vida; se evidencia también que el 94,1% de los encuestados indican que tienen un estado emocional de regular a bajo, indicando que es baja la inteligencia emocional de los directores.

CUADRO 6

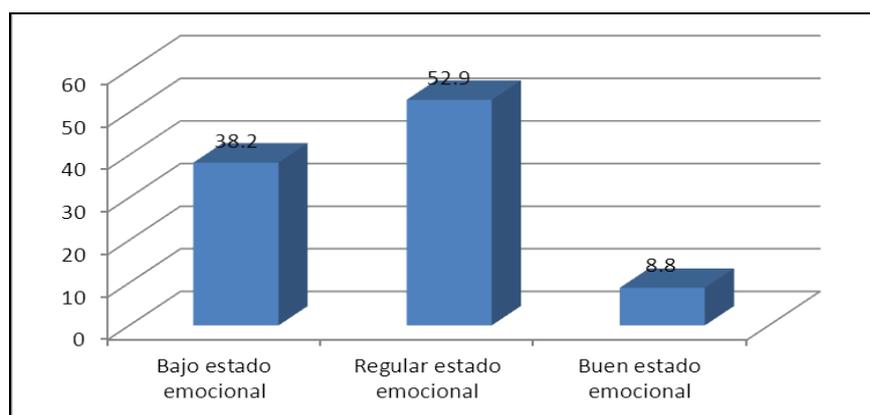
DIMENSION DE ADAPTABILIDAD DE LOS DIRECTORES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo estado emocional	13	38,2	38,2
Regular estado emocional	18	52,9	91,2
Buen estado emocional	3	8,8	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Inteligencia emocional de los directores

FIGURA 3

DIMENSIÓN DE ADAPTABILIDAD DE LOS DIRECTORES



Fuente: Cuadro 6

El cuadro 6 muestra resultados sobre la dimensión adaptabilidad, en ello se observa que; el 52,9% tienen un regular estado emocional y el 38,2% tienen un bajo estado emocional en dicha dimensión, Jean Piaget considera que todo

organismo vivo hereda un modo de funcionamiento que le permite interaccionar con el medio ambiente, este modo de funcionamiento está constituido por la adaptación y la organización, que tienen el carácter invariante funcional en la medida en que están presentes durante todo el periodo vital, desde lo biológico estas invariantes aseguran la supervivencia del organismo; pero su dominio no queda allí, se extiende hasta el ámbito de lo cognoscitivo facilitando la construcción del componente estructural de la Inteligencia., tales situaciones no se observa porque, el 91,2% de los encuestados manifiestan que los directores tienen un nivel de inteligencia emocional en la dimensión de adaptabilidad de regular a bajo.

CUADRO 7

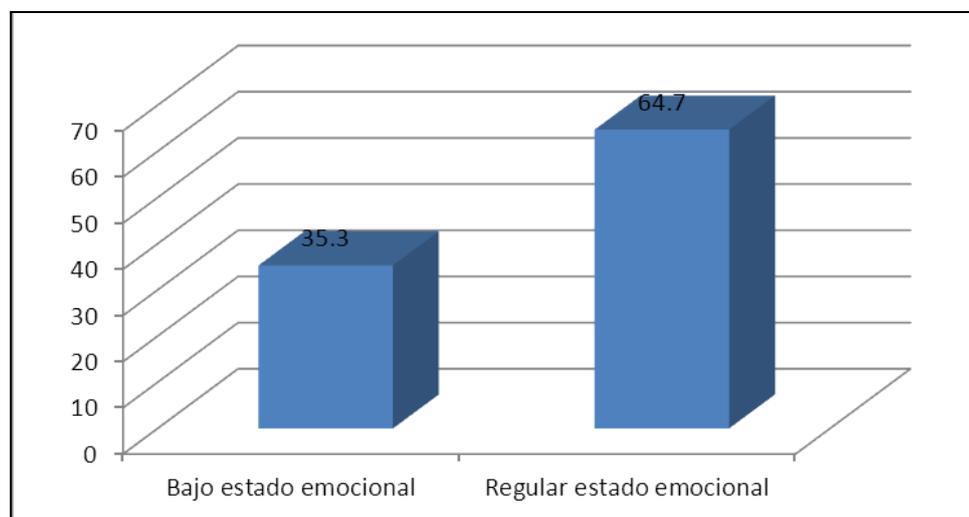
DIMENSION DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTORES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo estado emocional	12	35,3	35,3
Regular estado emocional	22	64,7	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: inteligencia emocional de los directores.

FIGURA 4

DIMENSIONES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTORES



Fuente: Cuadro 7

El cuadro 7 muestra resultados respecto a la primera variable Inteligencia emocional, en ello se observa que; el 64,7% tienen un regular estado emocional y el 35,3% tienen un bajo estado emocional, evidenciando que es muy limitada la inteligencia emocional en los directores Peter Salovey y John Mayer definen como; “La capacidad de controlar y regular las emociones de uno mismo para resolver problemas de manera pacífica, obteniendo un bienestar para sí mismo y para los demás”, es también guía del pensamiento y de la acción, se evidencia que muy poco o regular es la inteligencia emocional de los directores porque el 100% de ellos no tienen tal dominio en sí mismo.

Prueba de hipótesis:

Ha: Es bajo el nivel de Inteligencia Emocional de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014.

CUADRO 8

ESTADÍGRAFOS DE DIMENSIONES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

	Interpersonal	Intrapersonal	Adaptabilidad	Inteligencia emocional
Media	13.1	28.3	24.3	65.6
Escala valorativa	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Desviación estándar	5.18	2.75	6.2	10.7
Coefficiente de variación	0.18	0.21	0.26	0.16
Valor máximo	43	19	41	86
Valor mínimo	21	8	15	46
Rango	22	11	26	40

Fuente: Encuesta liderazgo de los directores

Los estadígrafos muestran resultados de una media de 13.1 en lo interpersonal, 28.3 en lo intrapersonal, 24,3 en adaptabilidad y un 65,6 en inteligencia emocional, todas estas dimensiones se ubican en la escala valorativa de bajo en cada dimensión, además que el coeficiente de variación son; 18% en lo intrapersonal, 21% en lo interpersonal, 26% en adaptabilidad y 16% en inteligencia emocional, de la misma forma se observa altos valores en el rango las que demuestran que Es bajo el nivel de Inteligencia Emocional de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014.

Nivel de liderazgo de los directores de las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014

CUADRO 9

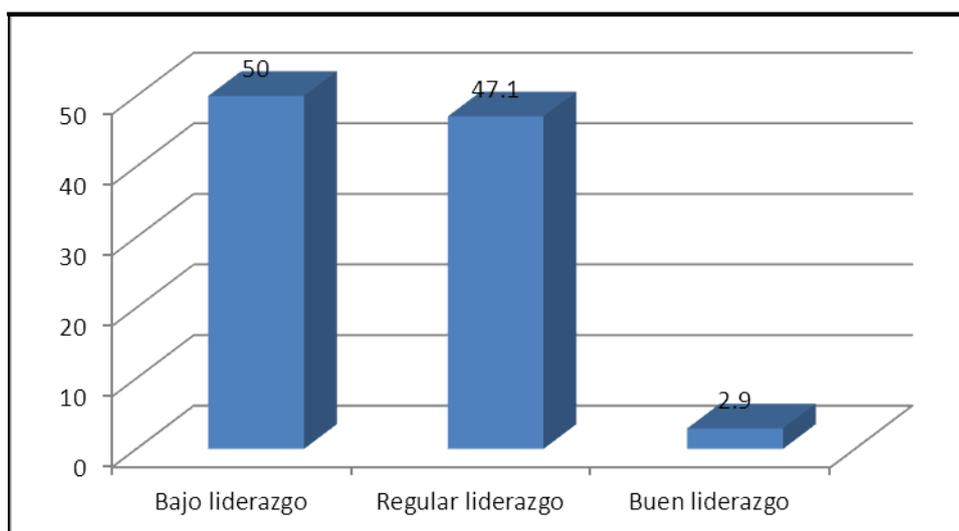
EXPECTATIVAS Y DEMANDAS EDUCATIVAS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo liderazgo	17	50,0	50,0
Regular liderazgo	16	47,1	97,1
Buen liderazgo	1	2,9	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Encuesta liderazgo de los directores

FIGURA 5

EXPECTATIVAS Y DEMANDAS EDUCATIVAS



Fuente: Cuadro 9

El cuadro 9 muestra resultados respecto a la dimensión expectativas y demandas educativas, en ello se observa que; el 47,1% de los directores tienen un regular liderazgo y el 50% tienen un bajo liderazgo, evidenciando que es muy limitada el liderazgo de los directores.

Gento (1995), sostiene que el liderazgo ocupa el lugar de los cimientos sobre los que se sustenta toda la calidad pedagógica; un centro educativo no puede funcionar hoy sin un equipo bien liderado, capaz de desarrollar sus funciones

con eficacia y eficiencia, se observa también que 97,1% de los directores desarrollan un liderazgo de regular a bajo, las que no permiten una calidad educativa eficiente.

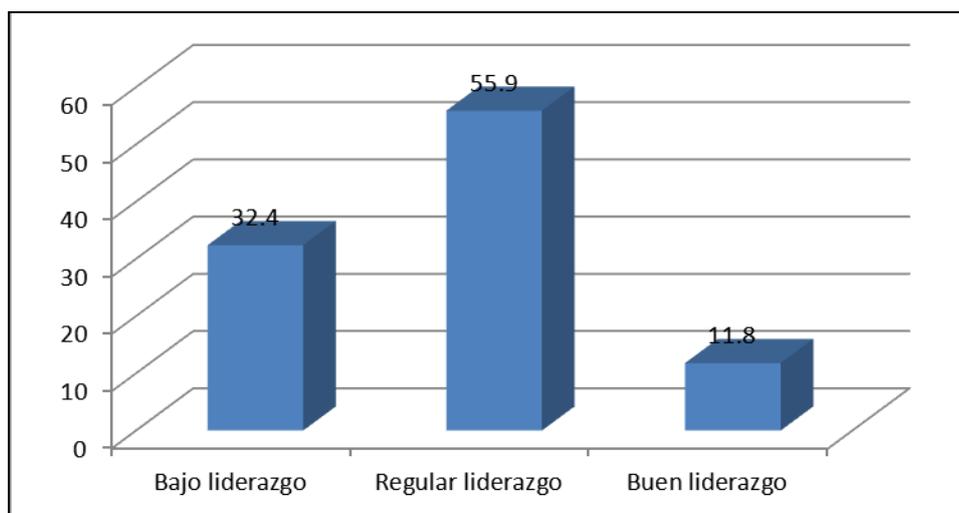
CUADRO 10
GESTIÓN DEL PROYECTO CURRICULAR INSTITUCIONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo liderazgo	11	32,4	32,4
Regular liderazgo	19	55,9	88,2
Buen liderazgo	4	11,8	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Encuesta liderazgo de los directores

FIGURA 6

GESTIÓN DEL PROYECTO CURRICULAR INSTITUCIONAL



Fuente: Cuadro 10

El cuadro 10 muestra resultados respecto a la dimensión gestión del proyecto curricular institucional, en ello se observa que; el 55,9% de los directores tienen un regular liderazgo y el 32,4% tienen un bajo liderazgo, evidenciando que es limitada el liderazgo de los directores; por lo que se evidencia que debe reforzarse la figura del director con una adecuada profesionalización; para que

exista un buen funcionamiento de las Instituciones Educativas se requiere una gestión eficaz por parte del director, que debe conocer la realidad educativa y haber ejercido la docencia con anterioridad, se evidencia también que el 88,2% de los directores desarrollan un liderazgo de regular a bajo, las que no permiten un desarrollo progresivo de la Institución educativa.

CUADRO 11

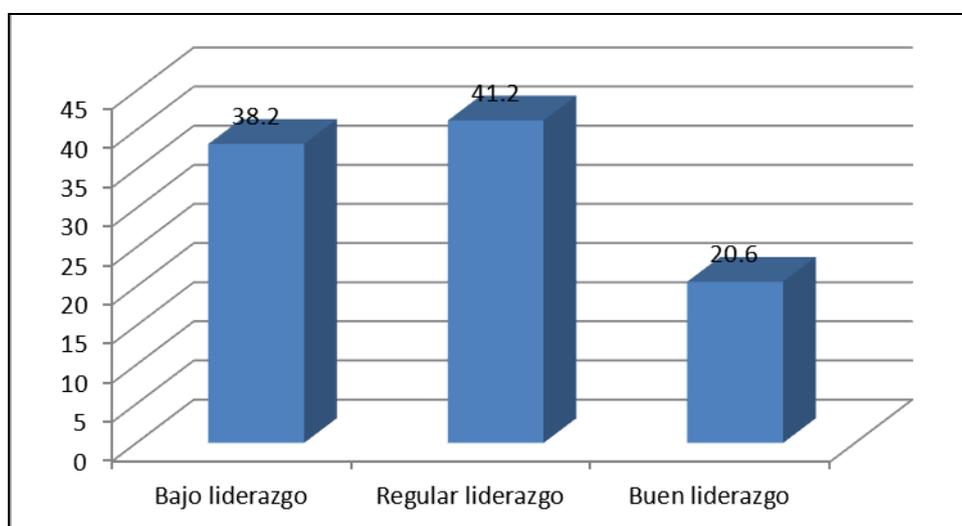
INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD EN ESTRATEGIAS EDUCATIVAS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Bajo liderazgo	13	38,2	38,2
Regular liderazgo	14	41,2	79,4
Buen liderazgo	7	20,6	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Encuesta liderazgo de los directores

FIGURA 7

INNOVACION Y CREATIVIDAD EN ESTRATEGIAS EDUCATIVAS



Fuente: Cuadro 11

El cuadro 11 muestra resultados respecto a la dimensión innovación y creatividad en estrategias educativas, en ello se observa que; el 41,2% de los directores tienen un regular liderazgo y el 38,2% tienen un bajo liderazgo, evidenciando que es poco el liderazgo de los directores; los estudios del marco

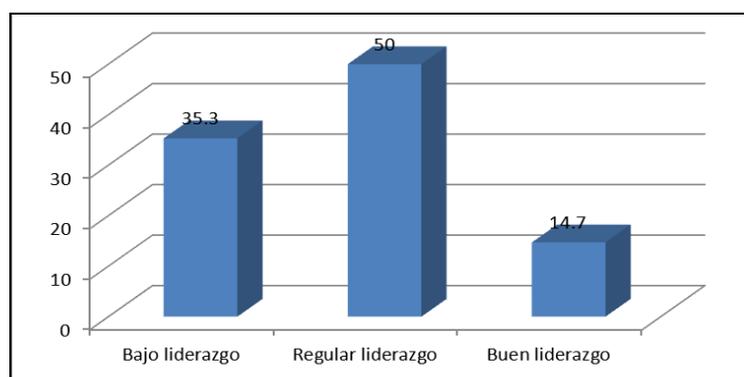
teórico como Gento (1995), manifiesta que imprescindible el reconocimiento de la función directiva como un mérito dentro de la carrera profesional, donde los posibles candidatos a la función directiva deberían reunir los siguientes requisitos: Amplia experiencia docente, experiencia previa en cargos directivos o de coordinación didáctica, se muestra también que el 79,4% de los directores desarrollan un liderazgo de regular a bajo, las que no permiten un desarrollo progresivo en estrategias educativas.

CUADRO 12
VISIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo liderazgo	12	35,3	35,3
Regular liderazgo	17	50,0	85,3
Buen liderazgo	5	14,7	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Encuesta liderazgo de los directores

FIGURA 8
VISIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL



Fuente: Cuadro 12

El cuadro 12 muestra resultados respecto a la dimensión visión del desarrollo profesional, en ello se observa que; el 50% de los directores tienen un regular liderazgo y el 35,3% tienen un bajo liderazgo, evidenciando que es poco el liderazgo de los directores; Gento (1995), manifiesta que en la elección del

director se debe conjugar la participación con la valoración de los méritos académicos y profesionales, como en toda organización que aprende, los docentes tienen que aprender a serlo, tanto en su formación inicial como a lo largo de su vida profesional, y además en equipo, asumiendo responsabilidades conjuntas de mejora científica, académica, pedagógica e incluso de gestión, se evidencia poco estos rasgos porque el 85,3% de los directores desarrollan un liderazgo de regular a bajo, las que no permiten desarrollo profesional de sus docentes.

CUADRO 13

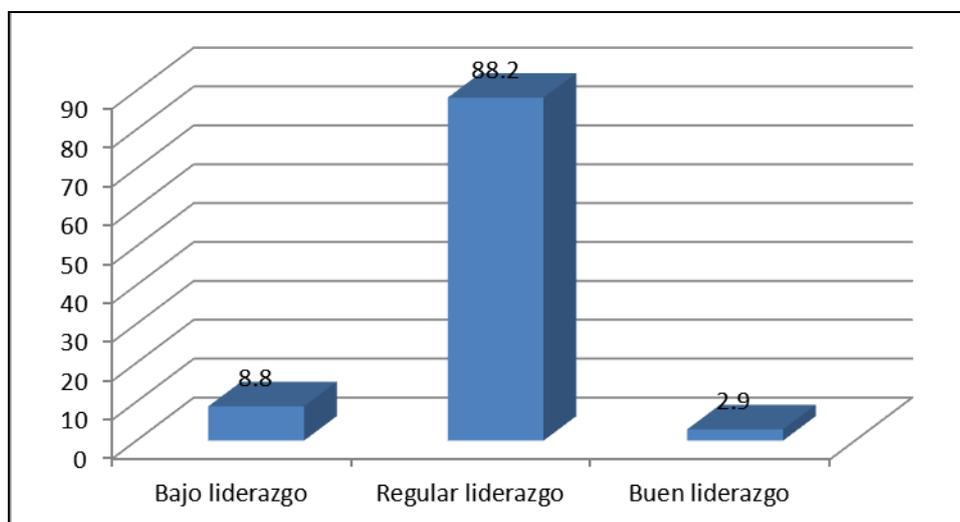
LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo liderazgo	3	8,8	8,8
Regular liderazgo	30	88,2	97,1
Buen liderazgo	1	2,9	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: Encuesta liderazgo de los director.

FIGURA 9

LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES



Fuente: Cuadro 13

El cuadro 13 muestra resultados respecto a la segunda variable, Liderazgo de los directores, en ello se observa que; el 88,2% de los directores tienen un regular liderazgo y el 8,8% tienen un bajo liderazgo, evidenciando que es poco el liderazgo de los directores. Davis y Thomas (1992), sostiene que los directores muestran una visión clara de lo que puede ser su escuela, son capaces de transmitir esa visión y animar a otros para conseguirla; tienen elevadas expectativas de profesores y alumnos, ayudan a solucionar problemas sobre la instrucción, les preocupa el uso eficaz del tiempo y suelen utilizar de forma creativa los recursos materiales y humanos, realizan un seguimiento y evaluación continuada del rendimiento colectivo de los alumnos y utilizan los resultados para orientar la planificación docente, todo ello no se evidencia en el trabajo de los directores porque el 97,1% de los directores desarrollan un liderazgo de regular a bajo, las que no permiten un buen Liderazgo de los directores.

Prueba de hipótesis

Ha: Es mínimo el Liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014.

CUADRO 14

ESTADIGRAFOS DE DIMENSIONES DEL LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES

	Expectativas y demandas educativas	Gestión del Proyecto curricular institucional	Innovación y creatividad en estrategias educativas	Visión del desarrollo profesional	Liderazgo de Directores
Media	13.2	14.3	14.8	14.5	56.9
Escala valorativa	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Desviación estándar	2.91	3.22	4.04	3.84	7.14
Coefficiente de variación	0.22	0.23	0.27	0.26	0.13
Valor máximo	21	21	23	23	73
Valor mínimo	9	8	10	8	39
Rango	12	13	13	15	34

Fuente: Encuesta liderazgo de los directores

Los estadígrafos muestran resultados de una media de 13,2 en expectativas y demandas educativas, 14,3 en gestión del proyecto curricular institucional, 14,8 en Innovación y creatividad en estrategias educativas, 14,5 en visión del desarrollo profesional y un 56,9 en liderazgo directivo, todas estas dimensiones se ubican en la escala valorativa de bajo en cada dimensión, además que el coeficiente de variación son; 22% en expectativas y demandas educativas, 23% en gestión del proyecto curricular institucional, 27% en Innovación y creatividad en estrategias educativas, 26% en visión del

desarrollo profesional y un 13% en liderazgo directivo, de la misma forma se observa altos valores en el rango las que demuestran que; es mínimo el liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Ha: Existe influencia directa y positiva de la inteligencia emocional y el liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014

Ho: No existe influencia directa y positiva de la inteligencia emocional y el liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014.

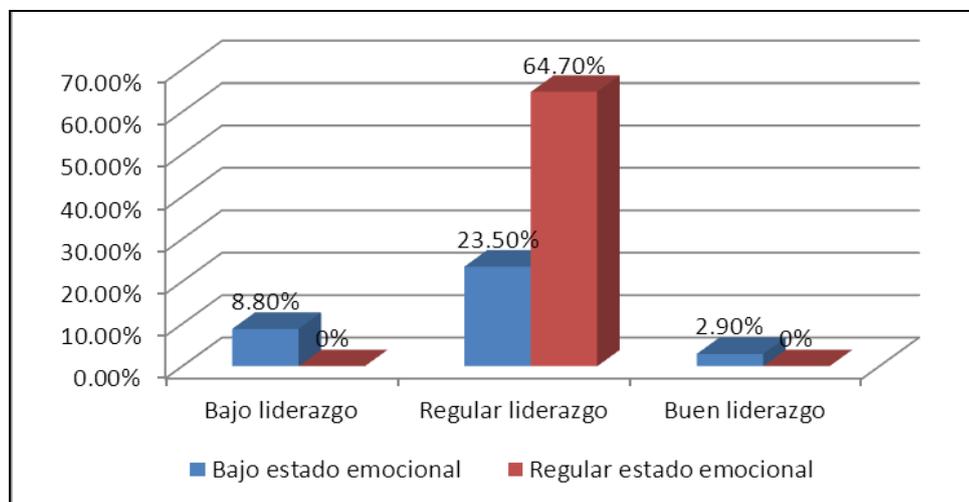
CUADRO 15
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES

		Liderazgo de los directores			Total
		Bajo liderazgo	Regular liderazgo	Buen liderazgo	
Inteligencia emocional	Bajo estado emocional	3 8,8%	8 23,5%	1 2,9%	12 35,3%
	Regular estado emocional	0 ,0%	22 64,7%	0 ,0%	22 64,7%
Total		3 8,8%	30 88,2%	1 2,9%	34 100,0%

Fuente: Encuesta Inteligencia emocional y liderazgo.

FIGURA 10

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES



Fuente: Cuadro 15

El cuadro 15 muestra resultados respecto a la relación entre las variables inteligencia emocional y liderazgo de los directores, observando en ello que el 64,7% tienen un regular estado emocional y regular liderazgo, evidenciando también que el 97,1% tienen inteligencia emocional de regular a bajo y el liderazgo de los directores es también de regular a bajo. Meter Salovey y John Mayer, sostienen La capacidad de controlar y regular las emociones de un mismo para resolver los problemas de manera pacífica, obteniendo un bienestar para sí mismo y para los demás, tales acciones poco se observa en los directores.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	Grados de libertad	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,311	2	,016
Razón de verosimilitudes	9,354	2	,009
Asociación lineal por lineal	1,833	1	,176
N de casos válidos	34		

Fuente: Encuesta Inteligencia emocional y liderazgo

La prueba de la chi cuadrada calculada muestra un valor de 8,311, siendo ésta un valor superior a la chi cuadrada tabulada de 5,99, con un valor de probabilidad de 0,016 menor a 0.05 demostrando con ello que existe dependencia entre la variable de inteligencia emocional y liderazgo de los directores.

PRUEBA DE PEARSON

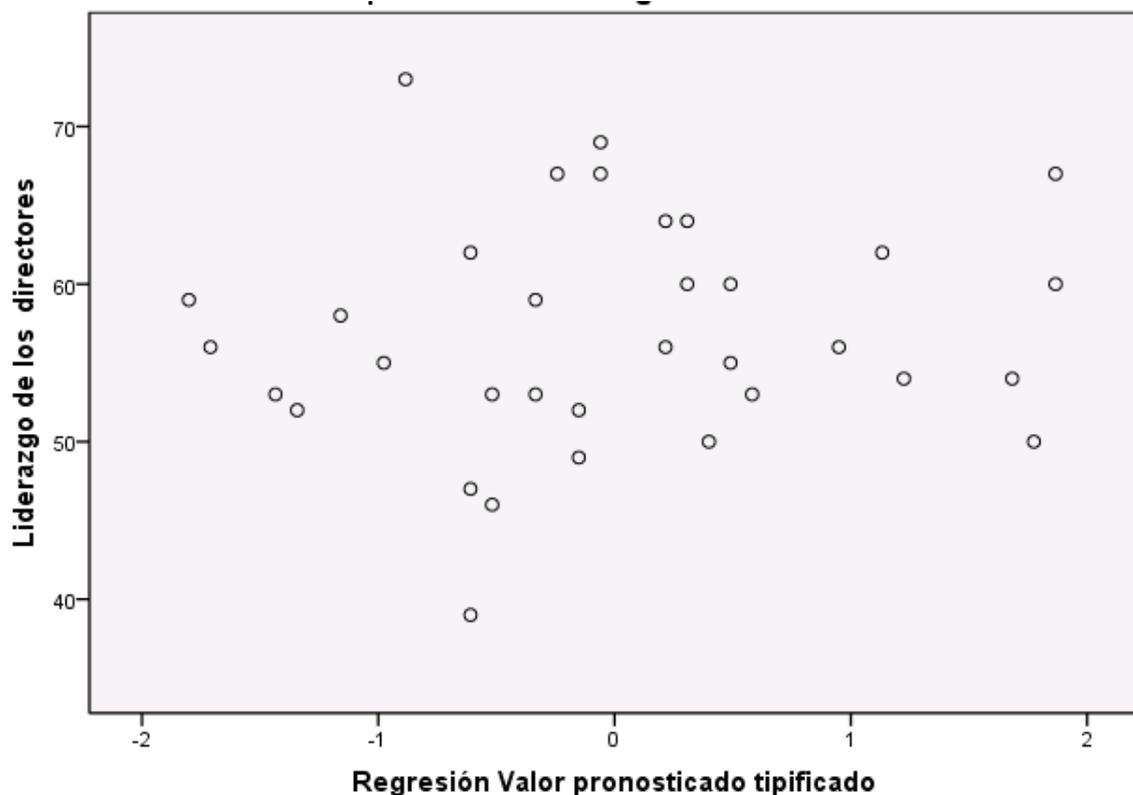
R	R cuadrado	R cuadrado Corregida	Error típ. de la estimación
,106	,011	-,020	7,318

Fuente: Encuesta Inteligencia emocional y liderazgo

El valor de la R de Pearson muestra un valor de 0,106 la que indica que es mínima la relación entre las variables de inteligencia emocional y liderazgo de los directores, además el coeficiente determinación de $r^2 = 0,011$, indica que el 1,1% influye la variable inteligencia emocional en el liderazgo de los directores por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; donde es mínima la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014 .

GRÁFICO DE DISPERSIÓN

Variable dependiente: Liderazgo de los directores



Fuente: Resumen del modelo de Inteligencia emocional y liderazgo de los directores

4.2. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos los contrasto con los siguientes trabajos de investigación:

Thieme (2006) Tesis: "Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria: el caso de Chile", cuyo objetivo es; determinar qué estilos de liderazgo ejercido por el director de una escuela primaria tiene una influencia relevante en la eficiencia y/o en la obtención del máximo output y concluye que el trabajo está centrado en medir el desempeño de los establecimientos educacionales primarios chilenos y para esto se desarrollan dos trabajos empíricos.

Rosales M Tesis: “Calidad sin liderazgo” Facultad de Educación, Universidad de Concepción, Chile., concluyendo que; los directores escolares presentan conductas más de administradores que de líderes, aunque esta conclusión no es taxativa, ya que sólo se han estudiado algunas conductas; y, no obstante que algunos de ellos presentan varias conductas, la investigación estableció para la variable liderazgo, como requisito la existencia de todas las conductas indicadas.

Arteaga V Tesis: “Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional del Perú”, conclusión; el Liderazgo autocrático es predominantemente percibido como bueno por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional en estudio, pero para un 38% de trabajadores no lo es, lo que significa que no hay una adecuada valoración al personal ni muestran ser proactivos; las Relaciones Interpersonales predominantes percibidas por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional en estudio son regulares, que lo tipifican como deficientes, existe una relación de dependencia positiva media entre el liderazgo y las relaciones interpersonales, entre liderazgo y clima organizacional, y entre relaciones interpersonales y clima organizacional, percibida por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional “A”. La prueba estadística del chi cuadrado arrojó un valor $p < 0,05$.

Similares resultados se obtiene en el trabajo de investigación realizada; demostrando que la Inteligencia Emocional tiene mínima influencia en el Liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014, porque el 64,7% tienen un regular estado emocional y regular liderazgo, evidenciando también que el

97,1% tienen inteligencia emocional de regular a bajo y el liderazgo de los directores es también de regular a bajo, además la prueba de la chi cuadrada calculada muestra un valor de 8,311, siendo ésta un valor superior a la chi cuadrada tabulada de 5,99, con un valor de probabilidad de 0,016 menor a 0.05 demostrando con ello que existe dependencia entre la variable de inteligencia emocional y liderazgo de los directores y el valor de la R de Pearson muestra un valor de 0,106 la que indica que es mínima la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo de los directores, donde el 1,1% influye la variable inteligencia emocional en el liderazgo de los directores por tanto se demuestra mínima influencia.

CONCLUSIONES

-La Inteligencia Emocional tiene relación directa con el Liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014, la que se comprueba en el cuadro No 15 donde el 64,7% tienen un regular estado emocional y regular liderazgo, evidenciando que el 97,1% tienen inteligencia emocional de regular a bajo y el liderazgo de los directores es también de regular a bajo, además la prueba de la chi cuadrada calculada muestra un valor de 8,311, siendo ésta un valor superior a la chi cuadrada tabulada de 5,99, con un valor de probabilidad de 0,016 menor a 0.05 demostrando con ello que existe dependencia entre la variable de inteligencia emocional y liderazgo de los directores y el valor de la R de Pearson muestra un valor de 0,106 la que indica que es mínima la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo de los directores, además se observa que el 1,1% influye la inteligencia emocional en el liderazgo de los directores, puesto que no se observa liderazgo como fenómeno social en las Instituciones Educativas.

- Es bajo el nivel de Inteligencia Emocional de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014, la que se observa en el cuadro No 07 donde el 64,7% tienen un regular estado emocional y el 35,3% tienen un bajo estado emocional, evidenciando

que es muy limitada la inteligencia emocional en los directores, además que los estadígrafos muestran resultados con media de 13,1 en lo interpersonal, 28,3 en lo intrapersonal, 24,3 en adaptabilidad y un 65,6 en inteligencia emocional, todas estas dimensiones se ubican en la escala valorativa de bajo en cada dimensión y el coeficiente de variación son; 21% en lo interpersonal, 28 % en lo intrapersonal, 26% en adaptabilidad y 16% en inteligencia emocional, demostrando heterogeneidad

- Es mínimo el Liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014, la que se observa en el cuadro No 13 dónde el 88,2% de los directores tienen un regular liderazgo y el 8,8% tienen un bajo liderazgo, evidenciando que es poco el liderazgo de los directores, además los estadígrafos muestran resultados de una media de 13,2 en expectativas y demandas educativas, 14,3 en gestión del proyecto curricular institucional, 14,8 en Innovación y creatividad en estrategias educativas, 14,5 en visión del desarrollo profesional y un 56,9 en liderazgo directivo, todas estas dimensiones se ubican en la escala valorativa de bajo en cada dimensión, además que el coeficiente de variación son; 22% en expectativas y demandas educativas, 23% en gestión del proyecto curricular institucional, 27% en Innovación y creatividad en estrategias educativas, 26% en visión del desarrollo profesional y un 13% en liderazgo directivo, demostrando heterogeneidad en cada dimensión.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere a las autoridades del sector educación en especial a los de la Dirección Regional de Educación, a los de la Unidad de Gestión local de la ciudad de Yunguyo, trabajar en cursos de fortalecimiento sobre el tema de Inteligencia Emocional porque tiene relación directa con el Liderazgo de los directores demostrado en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014, además un buen liderazgo en la conducción de sus instituciones logran resultados eficientes.
- A los directores de las Instituciones educativas se sugiere que trabajen junto con sus docentes, temas como la Inteligencia Emocional porque se observa un mínimo porcentaje de los directores tienen buen estado emocional intrapersonal y un buen liderazgo en la conducción de sus instituciones, porque con un buen liderazgo, se logra tener muy buenos resultados sobre todo en calidad educativa.
- A todos los docentes de las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo, cooperar con el trabajo directivo porque los niveles de adaptabilidad y estado emocional interpersonal son pilares para un buen liderazgo de los directores, además que el trabajo educativo es tarea de todos los miembros de la comunidad educativa para lograr resultados significativos en los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- ALVARADO O. Otoniel. (2000) “Administración de personal” Primera Edición. Editorial Udegraf S.A. Lima Perú.
- ALVAREZ, Manuel (2001) El liderazgo de la calidad total. Editorial Praxis S.A. Barcelona
- ALVARADO. O. Otoniel (1999). “Gestión Educativa. Enfoque y Procesos”. Primera Edición. Fondo de Desarrollo Editorial. Universidad de Lima-Perú.
- ARTEAGA, Chigne. (2006) Tesis: “Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional” Lima – Perú.
- ARY, Donald. Y otros (1992) “Introducción a la Investigación Pedagógica”. Segunda Edición. Nueva Editorial Interamericana. México. D.F Cano.
- BARRETO. V. Soraida. (2009). Editorial Central catequística salesiana en la “Inteligencia Emocional” España
- BAR-ON (2005) Inteligencia emocional.
- GENTO (1995) “Definición sobre liderazgo “Lima –Perú.
- GOLEMAN, Daniel (1995) “Inteligencia Emocional”, Barcelona: kairós.
- GOLEMAN, Daniel (1995) “la práctica de la inteligencia emocional” Trujillo – Perú.
- GOLEMAN, Daniel (1997) Inteligencia Emocional. Buenos Aires.
- GUIL, R. y MESTRE, J. M. (2003) La Inteligencia Emocional.
- GUTIÉRREZ, Osco y Tumi (2002). Diseños Estadísticos Aplicados a la Educación. Segunda Edición. Editorial Titikaka. Puno – Perú.
- HOWARD, Gardner. (1983) “Estructuras de la mente” México.
- HOWARD. Gardner. (1987) “La teoría de las inteligencias múltiples en la enseñanza en español”.
- JACK, Welch. (2013) “Definiciones de Liderazgo”.

- LORENZO DELGADO, Manuel (2004) función del liderazgo: Ediciones Universidad de Salamanca.
- LOPEZ de Castilla D., Martha y Sigfredo Chiroque Chunga (2004). Innovaciones Educativas para el cambio. Primera Edición. Ediciones Fargraf S.A. S.R.L. Lima Perú.
- LUSSIER, R. y Christophler F. Achua (2002). Liderazgo Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades. Internacional Thomson, Editores S.A. México. D.F.
- MALCA, Guillermo. Y ALVA DÍAZ, Doris. (1992). Metodología de la Investigación Científica. Primera Edición. Ediciones INDDEP. Trujillo – Perú.
- MARTÍNEZ, de Vicenta. (2003) Edición Editorial Valerio, Género: Histórica aventuras de la Inteligencia Emocional.
- MINTZBERG, Henry (1999) Liderazgo Ediciones Deusto, Colombia.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, (2003). Ley General de Educación N° 28044. Lima – Perú.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2007). Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación PESEM. Lima – Perú. 2007-2011. Sternbert R. J. Publica su libro “La teoría de la Inteligencia. Palomino Quispe Platón (2002). Seminario de Investigación Educativa Primera Edición. Editorial Titikaka. Puno – Perú.
- PIAGET. J. (1954) El nacimiento de la inteligencia en el niño-Colombia.
- PEDRAJA R. y RODRÍGUEZ P. (2004) Tesis: “Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas”. Tarapacá – Chile”.
- PÉREZ. D. Omar. (2002). *Alternativas para mejorar la calidad de la educación básica en el estado Tachira*. Tesis Doctoral. Venezuela.
- SALOVEY, Peter y MAYER. (1990) “Inteligencia emocional”.
- SALVADOR, A. Adelina (2010) Tesis: “Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las Instituciones Educativas de la Zona de Canto Grande UGEL No 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho “Lima.
- STENBERG. (1996) “Teoría triar quica de la inteligencia”. Lima –Perú.
- SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN EDUCACIONAL. Primera Edición. Editorial Titikaka. Puno – Perú.
- THIEME JARA, C.P. Y PRIOR, D. (2005) Tesis: “Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria”: el caso de Chile”.
- YUSTE, J. (2002) I. G. F. Inteligencia general Factorial Madrid. TEA Ediciones.



ANEXOS

ANEXO 1

TEST SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimado: Director el presente test tiene como finalidad conocer la influencia de la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de la Unidad de gestión Educativa Local de Yunguyo.

INSTRUCCIÓN.- Marque con una “X” según el número que corresponde en cada interrogante.

1. Rara vez
2. Pocas veces es mi caso
3. Algunas veces es mi caso
4. Muchas veces es mi caso
5. Con mucha frecuencia

Item	1	2	3	4	5
1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo con calma.					
2. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
3. Reconozco con facilidad mis emociones.					
4. Soy incapaz de demostrar afecto.					
5. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
6. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
7. No tengo confianza en mí mismo(a).					
8. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
9. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
10. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
11. Me tengo mucho respeto.					
12. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.					
13. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas					
14. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).					
15. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
16. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
17. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					



18. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
19. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
20. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.					
21. Prefiero seguir a otros a ser líder.					
22. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.					
23. Mantengo buenas relaciones con los demás.					
24. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
35. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.					

ANEXO 2

TEST SOBRE LIDERAZGO

Estimado: Docente la presente encuesta tienen por finalidad conocer la influencia de la inteligencia emocional de los Directores de las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo.

INSTRUCCIÓN.- Marque con una “X” según el número que corresponde en cada interrogante.

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Parcialmente de acuerdo.
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

Item	1	2	3	4	5
1. Recoge e interpreta las demandas educativas que la comunidad educativa formula.					
2. Consensua con los profesores las metas y objetivos de la institución educativa.					
3. Recoge las expectativas, metas y objetivos de la comunidad educativa.					
4. Conoce las expectativas de la comunidad educativa y planifica proyectos para satisfacerlas.					
5. Analiza con los profesores las necesidades de los estudiantes y planifica programas específicos para satisfacerlas.					
6. Traduce las expectativas y demandas educativas y las recoge en el Proyecto Educativo Institucional.					
7. Crea mecanismos adecuados para que la comunidad educativa participe activamente.					
8. Participa activamente en la planificación y organización del Proyecto Curricular.					
9. Asegura que los principios y criterios del Proyecto Curricular estén presentes en las unidades de aprendizaje.					
10. Analiza y concuerda con los Docentes el modelo de enseñanza					

y aprendizaje.					
11. Fija con los Docentes los principios, criterios y procedimientos para evaluar los niveles de aprendizaje logrados por los estudiantes.					
12. Evalúa con los profesores y estudiantes la calidad y el nivel de aceptación del currículo.					
13. Lleva a cabo reuniones frecuentes con los profesores para estudiar temas de enseñanza.					
14. Potencia el trabajo, conjunto de los profesores para elaborar el Proyecto Curricular organizando el tiempo de manera adecuada.					
15. Promueve que los Docentes elaboren conjuntamente las programaciones que desarrollarán en las aulas.					
16. Impulsa la elaboración aplicación y evaluación de unidades didácticas en las diferentes áreas curriculares.					
17. Crea las condiciones para que los profesores pasen de un trabajo individual a una práctica docente compartida.					
18. Los profesores son “animados “a realizar nuevos proyectos pedagógicos- didácticos.					
19. Posibilita que todos los profesores conozcan y participen en las experiencias de innovación que se realiza en la institución educativa.					
20. Ha creado los mecanismos para que los profesores tengan acceso a una amplia información profesional.					
21. Conoce, potencia y utiliza las cualidades profesionales relevantes del profesorado.					
22. Ayuda al profesorado a resolver problemas relacionados con la enseñanza.					
23. Articula los mecanismos necesarios para que la comunidad educativa elabore, conozca y apoye las normas de convivencia.					
24. Solicita y tiene en cuenta las ideas de los profesores para mejorar la institución educativa.					

ANEXO 3
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO “Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo de los directores de las Instituciones Educativas de nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo - 2014”

Enunciado del problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	VARIABLE Independiente			Técnicas	1. Tipo
¿Cómo influye la Inteligencia Emocional en el Liderazgo de los Directores de Instituciones Educativas Primarias de la unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo-2014?	Determinar la Influencia de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo de los directores de las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014.	La Inteligencia Emocional influye mínimamente en el Liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014.	Inteligencia Emocional	Interpersonal. Intrapersonal.	- Empatía - Asertividad - Comprensión de si mismo - Autorealización. - Relaciones interpersonales. - Responsabilidad social.	Observación. Encuesta.	Investigación aplicada no experimental. 2. Nivel Descriptivo correlacional. Explicativo.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		Adaptabilidad.	- Prueba de la realidad. - Flexibilidad.	Instrumentos Cuestionario.	3. Metodología Inductivo, Deductivo, Análisis, Síntesis

<p>¿Cómo es la Inteligencia Emocional de los Directores de Instituciones Educativas Primarias de la unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo-2014?</p>	<p>Identificar el nivel de Inteligencia Emocional de los directores de las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014</p>	<p>Inteligencia Emocional de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014.</p> <p>Es mínimo el Liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2014.</p>	<p>VARIABLE Dependiente</p> <p>liderazgo de los directores</p>	<p>-Gestión del proyecto curricular institucional.</p> <p>-Visión del desarrollo Profesional.</p> <p>-Innovación y creatividad en estrategias educativas.</p> <p>-Expectativas y demandas Educativas.</p>	<p>-Participa activamente en la planificación y organización del Proyecto Curricular Institucional.</p> <p>-Fomenta el desarrollo Profesional.</p> <p>-Promueve la innovación y creatividad en estrategias educativas.</p> <p>-Recoge e interpreta expectativas y demandas educativas.</p>	<p>Técnicas</p> <p>Observación.</p> <p>encuesta</p> <p>Instrumentos cuestionario</p>	
--	---	---	---	---	--	---	--