



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Inteligencia Emocional y Gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Puchoc Jorge, Marino Odilon

ASESORA:

Dr. Máximo Oseda Lazo.

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

Con mucho cariño a mi familia por su apoyo y sugerencias para culminar mis estudios de pos grado

Marino.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar, mi cálido agradecimiento a los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, por darnos la oportunidad de seguir superándonos y compartir sus conocimientos.

A mi asesor al Dr. Máximo Oseda Lazo, por su conocimiento y su compromiso en la realización de la presente tesis.

El autor

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Marino Odilon, Puchoc Jorge, estudiante del Programa de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 21070731 con la tesis titulado Inteligencia Emocional y Gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He representado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autocopiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo trabajo de investigación propio que ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, Mayo de 2018



Marino Odilon, Puchoc Jorge
DNI. 21070731

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Pongo a vuestra consideración la presente tesis titulada “Inteligencia Emocional y Gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018 con el cual pretendemos optar el grado de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

El propósito de nuestra investigación es determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y Gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018. Para lo cual se elabora la tesis en siete capítulos expresados de la siguiente manera: Capítulo I introducción, capítulo II Método, capítulo III Resultados, capítulo IV Discusión, Capítulo V conclusión, capítulo VI Recomendaciones, Capítulo VII Referencias bibliográficas

Esperando cumplir los requisitos de acuerdo a la normatividad de nuestra universidad.

El Autor

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Hipótesis	34
1.6. Objetivos	34

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	38

2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	41
2.5. Análisis de procesamiento de datos	44
2.6. Aspectos éticos	45
CAPITULO III	
RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados	46
3.2. Contrastación de hipótesis	55
CAPITULO IV	
DISCUSION	
	67
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES	
	73
CAPITULO VI	
RECOMENDACIONES	
	75
CAPÍTULO VII	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
	76
ANEXOS	78
Anexo N°01: Matriz de consistencia	
Anexo N°02: Matriz de validación	
Anexo N°03: Instrumento	
Anexo N°04: Constancia que acredita la realización del estudio	
Anexo N°05: Base de datos	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Resultado de la variable Inteligencia Emocional.	47
Tabla 2: Resultado de la dimensión Inteligencia intrapersonal	48
Tabla 3: Resultado de la dimensión Inteligencia interpersonal	49
Tabla 4: Resultado de la dimensión adaptabilidad	50
Tabla 5: Resultado de la variable Gestión de los aprendizajes	51
Tabla 6: Resultado de la dimensión planificación de los aprendizajes	52
Tabla 7: Resultado de la dimensión procesos de los aprendizajes	53
Tabla 8: Resultado de la dimensión estrategias de enseñanza	54

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Resultado de la variable Inteligencia Emocional.	47
Gráfico 2: Resultado de la dimensión Inteligencia intrapersonal	48
Gráfico 3: Resultado de la dimensión Inteligencia interpersonal	49
Gráfico 4: Resultado de la dimensión adaptabilidad	50
Gráfico 5: Resultado de la variable Gestión de los aprendizajes	51
Gráfico 6: Resultado de la dimensión planificación de los aprendizajes	52
Gráfico 7: Resultado de la dimensión procesos de los aprendizajes	53
Gráfico 8: Resultado de la dimensión estrategias de enseñanza	54

RESUMEN

La investigación titulada Inteligencia Emocional y Gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018, se dio inicio con el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre la Inteligencia Emocional y Gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018?. El objetivo general es determinar la relación entre Inteligencia Emocional y Gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018. La hipótesis que se planteo es: existe relación directa entre Inteligencia Emocional y Gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018

El tipo de investigación fue no experimental; con un diseño correlacional, se utilizó como método general al método científico y como método específico al método descriptivo, con una población censal de 30 docentes, con un muestreo intencional conformada por docentes del nivel primario y secundario; mientras que las técnicas fueron la encuesta y el instrumento el cuestionario de encuesta para ambas variables, la misma que se realizó la validación y la confiabilidad con el alfa de Cronbach.

Se concluye: Se determinó una relación moderada entre la inteligencia intrapersonal y gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018, luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene Rho de spearman $r_s = 0,975$ se ubica en la tabla de correlación perfecta además se tiene que la t calculada es mayor que la t de la tabla $t_c > t_t$, por lo tanto $23,2 > 1,3106$ con un nivel de significancia de 0,01

Palabras claves: Inteligencia emocional y gestión de los aprendizajes.

ABSTRACT

The investigation registered as a legitimate real estate property Emotional Intelligence and Gestión of the learnings of the teaching staff in Tarma's Institución Educativa José Guillermo Otero 2018, start with the following general problem took place Which the relation between the Emotional Intelligence and Gestión of the learnings of the teaching staff in Tarma's Institución Educativa José Guillermo Otero is 2018?. The general objective is determining the relation between Emotional Inteligencia and Step of the learnings of the teaching staff in Tarma's Institución Educativa José Guillermo Otero 2018. The hypothesis than himself layout is: Exists direct relation between Emotional Inteligencia and Gestión of the learnings of the teaching staff in Tarma's Institución Educativa José Guillermo Otero 2018

The kind of investigation was basic; Descriptive level, with a design correlacional, the scientific method was used like general method and like specific method to the descriptive method, with a population censal of 30 teachers, with an intentional sampling conformed by teachers of the primary and secondary level; While techniques were the opinion poll and the instrument the questionnaire of opinion poll for both variables, the same that accomplished the validation and the reliability with Cronbach's alpha itself.

One comes to an end: Determined him a relation moderated between intelligence intrapersonal and step of the learnings of the teaching staff in Tarma's Institución Educativa José Guillermo Otero 2018, right after applying the fact-finding instruments Rho of spearman has himself you locate $r_s = 0.975$ in the board of perfect correlation besides he is known that the calculated t is major than the board's $t_c > t_t$, therefore $23,2 > 1,3106$ with significancia's level of 0.01.

Keywords: Emotional intelligence and step of learnings.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente se viene produciendo un amplio desarrollo en el ámbito educativo y en el mundo de las organizaciones gracias a la inteligencia emocional. Se están utilizando criterios emocionales inteligentes para la selección de personal, siguen aumentando las empresas de consultoría y se están multiplicando los cursos de formación para directivos en numerosos países. Estos aspectos se está dejando de lado en el sector educativo esto se debe al sistema de selección del personal directivo, docente y administrativo; no se toma en cuenta criterios que mida el coeficiente emocional.

Del mismo modo, Góleman, (1997) establece que, los trabajadores del futuro necesitarán seguir participando en cursos de formación y adquiriendo habilidades a lo largo de sus vidas. Como personas capaces de aprender en cualquier lugar y en cualquier momento, o a pesar de cualquier circunstancia, es probable que, con el tiempo acumulen esos conocimientos, los pongan en práctica, sean personas satisfechas y se sientan realizadas tanto personal como organizacionalmente. Este aspecto se da en instituciones educativas en la provincia de Tarma.

Todos los procesos que conducen al desarrollo de competencias necesitan partir de una situación retadora que los estudiantes sientan relevantes (intereses, necesidades y expectativas) o que los enfrenten a desafíos, problemas o dificultades a resolver; cuestionamientos que lo movilicen; situaciones capaces de provocar conflictos cognitivos en ellos. Solo así las posibilidades de despertarles interés, curiosidad y deseo serán mayores, pues se sentirán desafiados a poner a prueba sus competencias para poder resolverlas, a cruzar el umbral de sus posibilidades actuales y atreverse a llegar más lejos.

El denominado conflicto cognitivo supone una disonancia entre lo que los estudiantes sabían hasta ese momento y lo nuevo que se le presenta, constituyendo por eso el punto de partida para una indagación que amplíe su comprensión de la situación y le permita elaborar una respuesta. El reto o desafío supone, además, complementariamente, una provocación para poner a prueba las propias capacidades. En suma, se trata de una situación que nos coloca en el límite de lo que sabemos y podemos hacer. Es posible que la situación propuesta no problemática todos por igual, pudiendo provocar ansiedad en unos y desinterés en otros. Es de sus estudiantes en sus contextos de vida y sus diferencias en términos de intereses, posibilidades y dificultades, para poder elegir mejor que tipo de propuestas son las que podrían ser más pertinentes a cada grupo en particular.

Esto implica que los docentes de la institución donde se realizó la observación no manejan adecuadamente su inteligencia emocional, siempre generan conflictos durante reuniones y trabajos en equipo, esto se confirmó cuando se dialogó con los docentes, autoridades y padres de familia, por lo que consideramos que la gestión de los aprendizajes no se están desarrollando adecuadamente, esto lo corrobora la revisión hecha en el PEI de la institución.

1.2. Trabajos previos

La investigación se inició revisando los antecedentes de trabajos de investigación realizadas por otros investigadores sobre similares variables y dimensiones. Entre ellos tenemos.

García, J.(2012). En la tesis de maestría titulada: Importancia de la inteligencia emocional para mejorar el rendimiento escolar en niños y niñas de padres separados, siendo el tipo de investigación explicativo con diseño experimental, aplicado en la Escuela Oficial Urbana Mixta Mezquital México con una muestra de 67 niños, México parte del siguiente problema: ¿Qué importancia tiene la inteligencia emocional para mejorar el rendimiento académico de escolares con padres separados?. Del trabajo se arriba a las siguientes conclusiones: Los estudiantes evaluados tienen inteligencia emocional baja además la mayoría de los niños que viven con padres separados manifiestan problemas de conducta lo cual afectan fuertemente en el rendimiento escolar y en las relaciones interpersonales. Por último los docentes, no contemplan temas relacionados con la importancia de la Inteligencia Emocional.

Díaz, (2013). Elabora la tesis titulada Inteligencia emocional y liderazgo femenino en cargos de dirección en organismos públicos, en la Universidad Rafael Bellosó Chacín URBE. Maracaibo. Estado Zulia-Venezuela. Realiza una investigación que tuvo como objetivo: determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo femenino en cargos de dirección en organismos públicos adscritos al Gobierno Regional del estado Zulia. Realizan una investigación a 150 directivos de instituciones públicas, siendo un diseño correlacional, utilizando la encuesta como técnica y concluyen en que-Las cualidades en forma global se ubican en un porcentaje del 78,6% de la población encuestada, lo que indica que las directoras de los organismos públicos del Gobierno Regional poseen características físicas y psicológicas que requieren el desempeño de una función directiva en la gestión del Gobierno, para dar respuesta a las exigencias.

Las habilidades más aplicadas por el liderazgo femenino son: desarrollar una red de trabajo efectiva, comunicarse con asertividad y comprender las políticas de la organización. -El reto más relevante se presenta en la curva de aprendizaje ante un nuevo rol. Mientras que, los retos menos apremiantes en el trabajo diario de las directivas en estudio son la superación de la discriminación sexual, lograr igualdad salarial y lograr autoridad.

En líneas generales, los datos correlacionales fundamentan el hecho de la existencia de una relación considerable entre la inteligencia emocional y el liderazgo femenino en los organismos públicos, es decir, las habilidades personales y sociales de la inteligencia emocional tienen relación con las cualidades, habilidades, retos del liderazgo femenino de la población en estudio. Lo que apoya la teoría sobre la característica subyacente en una inteligencia emocional, más que grandes conocimientos técnicos y un elevado coeficiente intelectual que debe poseer el liderazgo femenino.

Sánchez, (2012). En su tesis titulada: La inteligencia emocional en el entrevistador periodístico: competencias y formación. Murcia 2012. Tesis para optar el grado magister en educación en la Universidad del Valle Venezuela se formula el problema: ¿Cuál es la característica fundamental de La inteligencia emocional en el entrevistador periodístico: competencias y formación. Murcia 2012?. En la que plantean su objetivo: determinar las características de la inteligencia emocional en el entrevistador periodístico: competencias y formación. Murcia 2012. Se realiza una investigación descriptiva simple a una muestra de 180 trabajadores de periodismo llegándose a la conclusión. Las investigaciones en inteligencia emocional han puesto de manifiesto la repercusión que los aspectos emocionales tienen en la vida de los individuos, repercute en un 60% su forma de trabajo en la institución y La inteligencia emocional no rechaza las aptitudes académicas sino que las considera complementarias.

Villanueva, (2013). Realiza la investigación titulada: La inteligencia emocional para el liderazgo y su vinculación a procesos afectivos grupales, cognitivos y de desempeño docente, desarrollado en la Universidad de Salamanca en España, Tesis para obtener el grado de magister en la Universidad de Salamanca en España. Se formula el problema ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional para el liderazgo y su vinculación a procesos afectivos grupales, cognitivos y de desempeño docente, desarrollado en la Universidad de Salamanca?. Su objetivo es determinar la relación entre La inteligencia emocional para el liderazgo y su vinculación a procesos afectivos grupales, cognitivos y de desempeño docente, desarrollado en la Universidad de Salamanca en España. Se formula la hipótesis existe relación directa entre La inteligencia emocional para

el liderazgo y su vinculación a procesos afectivos grupales, cognitivos y de desempeño docente, desarrollado en la Universidad de Salamanca en España. Se aplicó el instrumento de encuesta a 200 trabajadores en la universidad. Llegando a las siguientes conclusiones:

La globalización de la economía actual y la inmersión cada vez más vertiginosa en la sociedad del conocimiento se plantea retos de cara al futuro inmediato. Uno de estos retos tiene que ver con el cambio de paradigma sobre el papel del afecto en las organizaciones. A lo largo del presente trabajo hemos querido presentar los recientes avances sobre el papel de las emociones en los contextos organizacionales tanto a nivel individual como a nivel grupal, y para ello hemos acudido a incorporar en la investigación un constructo que ha estado en boga desde hace relativamente poco tiempo: la inteligencia emocional.

Interpretaciones que hacen las personas basándose en procesos afectivos donde el papel del líder resulta de primordial importancia, las propias tendencias, tecnológicas, demográficas, económicas y de diseño laboral nos empujan a redefinir una nueva conceptualización de lo que significa el capital humano. Creemos que los resultados obtenidos en relación a la inteligencia emocional, convergen en muchos sentidos sobre el potencial de este constructo en la investigación de los resultados organizacionales.

Reyes, (2012). Realiza la investigación titulada Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Chosica, Ciclo-2010-I - 2012-II. La Cantuta. Se formula el problema: ¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Chosica?. Se formula el objetivo de investigación. Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Chosica. La hipótesis que se planteo es existe relación directa entre Inteligencia emocional y desempeño

docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Chosica, Ciclo-2010-I - 2010-II, se aplicó el cuestionario de encuesta a 110 trabajadores con una muestra no probabilística. Llegándose a las siguientes conclusiones: La relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle es Buena. A una muestra de 200 estudiantes y docentes.-El nivel de la inteligencia emocional en los docentes de la Facultad de agropecuaria y Nutrición, es bueno pero falta aún desarrollar más las habilidades emocionales correspondientes a la autoconciencia, la empatía y las relaciones interpersonales.

El autocontrol es favorable en los docentes de las facultades saben controlar sus emociones y actúan responsablemente en el desempeño laboral. La automotivación es positiva, muestran deseos de superación, iniciativa y optimismo frente a los obstáculos. En la empatía hay una deficiencia en el reconocimiento de las emociones en los demás.

Camaclanqui, (2013). En su tesis titulado "La gestión pedagógica y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 30155 Francisco Bolognesi del distrito de Chilca – Huancayo -2013" de la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo-Huancayo-Junín. El método de la investigación es científico del tipo básico, nivel descriptivo correlacional, investiga una muestra de 100 docentes aplicándose la encuesta como instrumentos para ambas variables de estudio Las conclusiones a las que ha llegado el autor es: Existe una relación directa y muy significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral en los docentes de la Institución educativa N° 30155 Francisco Bolognesi del distrito de Chilca – Huancayo -2013.

Salvador, (2013). En su tesis titulada "Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Facultad de Educación-Unidad de Post Grado. Lima-Perú. Se plantea el

problema: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho?. El objetivo de investigación es: Determinar la relación entre la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho.

Llega a las siguientes conclusiones: Existe una relación positiva significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo del equipo directivo, en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho; se observa y coeficiente de correlación de 0,434. Existe un nivel promedio en inteligencia emocional; con un nivel de significación $p=0.017$. Los coeficientes emocionales del equipo directivo varían de 93 a 105 en las dimensiones componentes de inteligencia emocional y un coeficiente promedio de 103,91 que corresponde al nivel indicado. Existe un nivel promedio en liderazgo del equipo directivo. Con un nivel de significación $p=0,045$.

1.3. Teorías relacionadas al tema

En cuanto al fundamento científico de la variable inteligencia emocional, Rodríguez (1999, p.34). Sostiene que: La Inteligencia proviene del latín (del latín *intellegent-š*) es la capacidad de entender, asimilar, elaborar información y utilizarla adecuadamente... de procesar información y está íntimamente ligada a otras funciones mentales como la percepción, o capacidad de recibir dicha información, y la memoria, o capacidad de almacenarla. Pero la inteligencia, no sólo se circunscribe a un mero concepto de forma de actuar en una determinada circunstancia, que a partir de estos precedentes, desarrolla investigaciones que lo conducen también a darle otro matiz a la definición.

Según Gardner, (2015, p. 65). La inteligencia es la capacidad para resolver problemas. Si indagamos un poco en la etimología de la propia palabra encontramos en su origen latino *intelligere*, compuesta de *intus* (entre) y *legere* (escoger). Por lo que podemos deducir que ser inteligente es saber elegir la mejor opción entre las que se nos brinda para resolver un problema.

En esta afirmación se indicaste que la inteligencia como la forma de solucionar problemas de la forma más creativa y original posible, por lo tanto el hombre inteligente estará en la capacidad de resolver rápidamente sus problemas.

Por lo tanto, según Gardner (2015. p. 34). En su afirmación etimológicamente, inteligente es quien sabe escoger. La inteligencia permite elegir las mejores opciones para resolver un problema”. Pero la inteligencia en términos de interacción de los individuos, como precedente a lo que hoy conocemos como inteligencia emocional, se define también como inteligencia social, dejando claro que el concepto de inteligencia no es meramente de carácter cognitivo, por esta razón.

Por otro lado analicemos lo que manifiesta Thorndike, (1990). Respecto a la inteligencia social sostiene que, “el uso más lejano de un concepto similar al de inteligencia emocional se remonta a Charles Darwin, que indicó en sus trabajos la importancia de la expresión emocional para la supervivencia y la adaptación, con este fundamento”, esto implica que Thorndike, utilizó el término inteligencia social para describir “la habilidad de comprender y motivar a otras personas”.

El científico no estaba equivocado al sostener ésta hipótesis, pues la inteligencia social está muy insertada a la inteligencia emocional, cualidad definida por Goleman (1983, p. 78). “Es la capacidad para reconocer sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciales al trabajar con otros”. Esta afirmación hace énfasis a los sentimientos de uno pero también en función a la interacción con otras personas de su entorno.

El término gerenciales, se entiende cómo administrar o manejar adecuadamente a las emociones, como explica Goleman, (2001 p.45). Otro punto que se enfatiza es el del manejo de las emociones y el darse cuenta de lo que hay detrás de cualquier sentimiento... aprender formas de manejar la ansiedad, el enojo, la tristeza. También se pone énfasis en hacerse cargo de las responsabilidades que generan los actos y las decisiones, y en asumir compromisos.

En síntesis, la inteligencia emocional puede ser fomentada y fortalecida en todos nosotros, y cómo la falta de la misma puede influir en nuestro desarrollo intelectual y profesional o al tomar decisiones precipitadas. Pero más aún se da este fenómeno cuando el docente está frente a los estudiantes en una situación problemática.

Goleman, (2001 p.45). Afirma que la inteligencia emocional nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo y en la vida cotidiana, acentúa nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal, en términos modernos, lograr un trabajo eficiente, tendiente a la flexibilidad, la adaptación y que soporte los cambios constantes.

Según Smith, (2002). “La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y el conocimiento para manejarlos. Con un beso, manifestamos nuestros sentimientos y evocamos emociones.”

Las personas con habilidades emocionales bien desarrolladas también tienen más probabilidades de sentirse satisfechas y ser eficaces en su vida, por lo general, ellas son el eje de las organizaciones inteligentes. Es por ello que la mayoría de los docentes deben de ser parte del estudio de la inteligencia emocional, porque depende mucho del estado de ánimo del docente durante su labor y de esta manera irradia sus sentimientos o frustraciones en sus estudiantes, y éstas las captan rápidamente.

Gardner, (2015 p.45). En su Teoría de las inteligencias múltiples *Frames of Mind*: introdujo la idea de “Incluir tanto la inteligencia interpersonal (la capacidad para comprender las intenciones, motivaciones y deseos de otras personas) y la inteligencia intrapersonal (la capacidad para comprenderse uno mismo, apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios)”. Para Gardner, “Los indicadores de inteligencia, como el CI, no explican plenamente la capacidad cognitiva. Por lo tanto, aunque los nombres dados al concepto han variado, existe

una creencia común de que las definiciones tradicionales de inteligencia no dan una explicación exhaustiva de sus características”.

Por esta consideración lo cognitivo, como por ejemplo la escritura como actividad intelectual en el ser humano es la herencia que nos dejaron nuestros antepasados, al respecto:

En su evolución, los símbolos, las imágenes y los códigos permitieron al hombre configurar la escritura, y ese principalísimo avance fue la clave de la aparición y de la evolución de civilizaciones destacadas, tales como las de Mesopotamia y de China, cuyos habitantes disfrutaron de evidentes ventajas sobre aquellos otros pueblos que todavía estaban por llegar al estadio de la escritura, y por ese motivo no tuvieron acceso a la sabiduría y al conocimiento que nos legaron las grandes mentes del pasado.

En consecuencia, la teoría revolucionaria de Goleman dejó sin efecto conceptos clásicos e inamovibles de la psicología, que ponía sobre un pedestal al intelecto sin relacionarlo con las emociones, como característica esencialmente humana, dando lugar a un concepto reciente de inteligencia emocional, demostró, que esos lineamientos estrechos, tenían un buen grado de equivocación, emitiendo nuevos horizontes para el conocimiento humano y entender de que la inteligencia emocional, es la que conduce y orienta nuestras vidas y el destino óptimo o decadente de una institución.

Abordando la definición en relación al género femenino, nos interesa establecer una definición, que conjugue estos criterios en la temática que nos ocupa, es decir la inteligencia emocional y su conexión con la identidad de género, por lo que asumimos que las mujeres emocionalmente inteligentes “Suelen ser positivas... expresan sus sentimientos de manera adecuada (más que en estallidos de los cuales podrían arrepentirse más tarde), se adaptan bien a la tensión. Su aplomo social les permite comunicarse fácilmente con personas nuevas”. (Goleman, 2002 p. 76).

Desde esta conceptualización, hemos tomado como eje vertebrador para definir la variable inteligencia emocional a los aportes de Goleman (2002 p.68)

quien dividió a la inteligencia emocional en dos grandes ramas: La primera referida a las competencias personales centradas en el tratamiento de la conciencia de uno mismo, en función a valores de confianza y valoración, así como la autogestión, entendida en términos de autocontrol emocional, adaptabilidad, logro, iniciativa y optimismo; y la segunda rama considera a las competencias sociales, contempladas a la vez en dos secciones: una, en relación a la conciencia social respecto a la empatía, conciencia de la organización y servicio, y otra que comprende la gestión de las relaciones, que incluye al liderazgo inspirado, influencia, desarrollo de los demás, catalizar el cambio, gestión de los conflictos, establecer vínculos, trabajo en equipo y colaboración. En síntesis es todo un sistema o aparato administrativo emocional.

Años más tarde, Goleman, (2002, p.45). Perfecciona su teoría, complementando la parte práctica del tema, estableciendo que, una competencia emocional es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente... Y en el núcleo de esta competencia se encuentran dos habilidades, la empatía (que supone la capacidad de interpretar los sentimientos ajenos) y las habilidades sociales (que nos permiten manejar diestramente esos sentimientos).

Nuestra inteligencia emocional, según Goleman, (2002), determina la capacidad potencial de que dispondremos para aprender las habilidades prácticas basadas en uno de los siguientes cinco elementos compositivos: la conciencia de uno mismo, la motivación, el autocontrol, la empatía y la capacidad de relación. Nuestra competencia emocional, por su parte, muestra hasta qué punto hemos sabido trasladar este potencial a nuestro mundo laboral.

Según Goleman, (2002, p.45). La extensa investigación realizada por James Prochaska, psicólogo de la Universidad de Rhode Island, sobre más de treinta mil personas, ha permitido establecer cuatro frases diferentes de predisposición a la hora de afrontar un cambio de conducta con éxito

Las características de la llamada inteligencia emocional podemos evidenciarlas en el trabajo institucional, a través de la automotivación al superar

diversas frustraciones, al controlar los impulsos, otorgando gratificaciones. Regulando nuestros propios estados de ánimo, evitando que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y al enfatizar y confiar en los demás.

Sería edificante que las Instituciones Educativas, se capaciten en el conocimiento y manejo práctico de la inteligencia emocional, por ser la clave del éxito de una empresa, para que sus miembros conozcan y controlen sus emociones y mejoren sus relaciones interpersonales a fin de lograr el éxito personal y profesional.

Respecto a la importancia de la inteligencia emocional, se afirma que las normas que gobiernan el mundo laboral están cambiando. En la actualidad no sólo se nos juzga por lo más o menos inteligentes que podamos ser, ni por nuestra formación o experiencia, sino también por el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos o con los demás.

He aquí, la colección de algunos de los planteamientos con los que nos ilustra Goleman, (2002). De este modo, resulta ciertamente paradójico que las habilidades "blandas" tengan una importancia decisiva en el éxito profesional en los dominios más duros. La excelencia depende más de las competencias emocionales que de las capacidades cognitivas. A la hora de tomar una decisión, "El primer paso es siempre muy consciente, deliberado y analítico", pero no debemos desdeñar el aspecto emocional porque ambos son igualmente importantes. Es lo que se denomina corazonada, intuición. La capacidad de percibir este tipo de sensaciones subjetivas tiene un origen evolutivo. Las regiones cerebrales implicadas en las sensaciones viscerales son mucho más antiguas que las del centro del pensamiento racional.

Cuando disponemos de los recursos emocionales adecuados, lo que anteriormente parecía amenazador, podemos terminar abordándolo como un desafío y afrontarlo con energía y hasta con entusiasmo. Los argumentos más convincentes y poderosos se dirigen tanto a la cabeza como al corazón. Y esta estrecha orquestación entre el pensamiento y el sentimiento es posible gracias a algo que podíamos calificar como una especie de autopista cerebral, un conjunto

de neuronas que conectan los lóbulos pre frontales – el centro ejecutivo cerebral, situado inmediatamente detrás de la frente y que se ocupa de la toma de decisiones-con la región profunda del cerebro que alberga nuestras emociones. Los circuitos nerviosos ligados a los centros emocionales (la amígdala) nos proporcionan una respuesta somática- una sensación visceral- de la decisión que debemos tomar.

Conocer las bases fisiológicas y teóricas de la inteligencia emocional, permitirán optar el manejo adecuado de nuestras emociones, traerá consigo un buen clima y organización institucional, se fortalecen los niveles de confianza en su interior generando seguridad entre los miembros que la conforman, es interesante mencionar cómo una institución crece en relación directa al grado de confiabilidad que de ella emana.

Siempre surge la interrogante: sobre las inteligencias. La Inteligencia interpersonal es definida como la capacidad para comprender a los demás, que los motiva, como operan, como trabajan cooperativamente con ellos.

La inteligencia intrapersonal consiste en el conocimiento de los aspectos internos de una persona; es una capacidad correlativa vuelta al interior. Es la capacidad de formar un modelo preciso y realista de uno mismo y ser capaz de usar ese modelo para operar eficazmente en la vida.

En su obra Daniel Goleman menciona que. Incluye las inteligencias personales de Gardner en su definición básica de inteligencia emocional, ampliando estas capacidades a 5 esferas principales, que son: Conocer las propias emociones, Manejar las emociones, La propia motivación, Reconocer emociones en los demás, Manejar las relaciones.

Las emociones. En su sentido más literal, el Oxford English Dictionary define la emoción como “Cualquier agitación y trastorno de la mente, el sentimiento, la pasión, cualquier estado mental vehemente o excitado”.

La inteligencia emocional. Está compuesto por dos palabras de uso bastante común en el mundo de la psicología: Inteligencia y emoción, esto implica

que se trata de inteligencia de las emociones o de cómo ser más inteligente con las emociones.

Para Salovey, (2002). La inteligencia emocional hace referencia a la habilidad para reconocer y procesar la información que transmiten las emociones y sus relaciones con el entorno, y a partir de ello razonar y resuelven problemas eficazmente.

Para Goleman, (2002). La inteligencia emocional se refiere a la “Capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos” Esta capacidad engloba cinco capacidades: Autoconocimiento, Autocontrol, Autorregulación, Automotivación, Empatía, Habilidades sociales.

En cuanto a la inteligencia intrapersonal según Ugarriza,(2003). Refiere que la interpretación del cociente emocional del componente Interpersonal abarca las habilidades y el desempeño interpersonal. A la vez nos dice que los puntajes altos en este componente, son alcanzados por aquellas personas responsables y confiables que poseen buenas habilidades sociales, es decir que comprenden, interactúan y se relacionan muy bien con las demás. Estas personas se desenvuelven bien en empleos que requieren la interacción con otros y el trabajo en equipo.

Las habilidades interpersonales bien desarrolladas son importantes para las personas que se desempeñan en el área del sector docente.

Componente de adaptabilidad, el mismo Ugarriza, (2003). Manifiesta que este componente está referida a proporcionarnos información sobre los siguientes subcomponentes, primero la solución de problemas, que es la habilidad para identificar y definir los problemas como también para genera e implementar soluciones efectivas, segundo la flexibilidad, entendida como la habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

La interpretación del consiente emocional del componente de adaptabilidad nos permite apreciar cuan exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera afectiva las situaciones problemáticas. También nos explica que las personas que obtengan puntajes altos en este componente poseen como característica el ser flexibles, realistas y efectivas para entender situaciones adecuadas. Además nos revela un buen manejo de las dificultades diarias. Entendiendo que la adaptabilidad no es solo una cualidad valiosa para la vida y el desempeño normal, sino también en el centro de trabajo en los departamentos de investigación y desarrollo, así como el área de soporte técnico.

En cuanto a la variable gestión de los aprendizajes: Gestión de los Aprendizajes: En el fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas (MINEDU, 2013) nos dice que la gestión del aprendizaje desde la perspectiva del director es dar apoyo técnico a los docentes (monitoreo, supervisión y coordinación).

Monitorear la práctica pedagógica del docente. Asesorar y orientar con el ejemplo “Clases demostrativas”.

Dar disposiciones para que los docentes se concentren en su acción pedagógica.

El logro de los aprendizajes de los estudiantes depende no sólo del trabajo que desarrolla el docente dentro del aula sino también del liderazgo pedagógico del director. En las instituciones educativas donde existe un liderazgo pedagógico del director se evidencia procesos de cambio y mejora de los aprendizajes.

Un líder pedagógico es alguien capaz de conducir a su equipo hacia objetivos y metas que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Un líder es alguien que proporciona dirección y ejerce influencia en su equipo.

Con la finalidad de dar inicio y potenciar los procesos de cambio en la institución educativa y avanzar hacia la escuela que queremos. En el fascículo de gestión escolar centrada en los aprendizajes la gestión de los aprendizajes está ligada al logro de ocho compromisos de gestión, expresados en indicadores, los

cuales son considerados sustanciales para asegurar que los y las estudiantes aprendan. Estos compromisos son movilizadores de cambios al interior de las instituciones educativas. Si bien, no son los únicos, son los más urgentes de lograr. En ese sentido, le corresponde al director y su equipo directivo liderar la gestión de la institución educativa para alcanzar estos compromisos.

Al respecto puedo decir que en la actualidad aún la gestión de los aprendizajes está orientada a lo administrativo, sin embargo, ello no responde a su propósito fundamental que es generar condiciones para el logro de aprendizajes. Los ocho compromisos movilizarán el cambio al interior de las instituciones educativas y mejorar los aprendizajes.

Sobre la gestión de los aprendizajes nos dice que la gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica - reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente. La condición cambiante del mundo contemporáneo hace que el concepto de aprendizaje tome una dimensión más amplia y que se maneje en función del cambio en el significado de la experiencia, para que puedan desarrollarse los humanos con comportamientos a la altura de los tiempos en que vivimos y no a los anteriores, en que el aprendizaje era el símbolo del que más sabía. El aprendizaje es hoy algo que está en estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, a partir de la visión holística que se requiere para poder mirar los fenómenos desde una óptica más global que nos permita ver el proceso ante nosotros como una complejidad justo en la medida de lo que es. La gestión del aprendizaje es lo que se requiere para lograr estos propósitos.

Por lo tanto, la gestión de los aprendizajes es el quehacer educativo de los docentes como profesionales reflexivos y críticos de su propia práctica, teniendo como centro a los estudiantes y sus aprendizajes, en interacción consiente y de calidad con otros (pares, docentes, otros adultos), con el entorno y con materiales y recursos significativos.

MINEDU, (2013). En el entorno educativo resulta fundamental hablar de planificación en vez de programación, ya que el origen del concepto programar se encuentra muy asociado a la programación en informática, que obedece a estructuras estáticas, a un trabajo más mecánico. En cambio la planificación está vinculada a procesos en los que se analizan, diseñan e implementan acciones y actividades para lograr un resultado pedagógico que remiten a un trabajo con seres humanos, en el que se requiere sensibilidad, flexibilidad y movimiento. Por lo tanto, este resultado no puede estar asociado únicamente a lo que el adulto desea lograr con los niños, sino esencialmente en cómo este adulto, después de observar: en qué está el niño, cuáles son sus intereses, capacidades y necesidades, determina que puede ser lo más pertinente y provechoso para él y para su grupo.

Planificación Curricular: MINEDU, (2013). La planificación curricular es un proceso reflexivo y sistemático, a esta reflexión la llamaremos “Reflexión Pedagógica” porque sus elementos guardan relación unos con otros, permite la previsión del proceso de enseñanza y aprendizaje para el logro de las competencias y capacidades a partir de la reflexión pedagógica que hace el docente sobre ¿Cuál es el contexto en el que se realiza el proceso? ¿Quiénes son los estudiantes? ¿Qué van a aprender? ¿Cómo hacen para que aprenda? ¿Cómo saber que estar progresando o aprendiendo?

En el Portal Perú Educa. La planificación es el acto de anticipar, organizar y decidir cursos variados y flexibles de acción que propicien determinados aprendizajes en nuestros estudiantes, teniendo en cuenta sus aptitudes, sus contextos y sus diferencias, la naturaleza de los aprendizajes fundamentales y sus competencias y capacidades a lograr así como las múltiples exigencias y posibilidades que propone la pedagogía, estrategias didácticas y enfoques en cada caso. El buen dominio por parte del docente de estos tres aspectos: estudiantes, aprendizajes y pedagogía es esencial para que su conjugación de como resultado una planificación pertinente, bien sustentada y cuyas probabilidades de ser efectiva en el aula resulten bastante altas.

Los aspectos esenciales como se ha señalado anteriormente son: Los Aprendizajes: Las competencias y capacidades demandadas por el currículo son la base de la programación y responden a la pregunta: ¿Qué es lo que se debe aprender?

Es necesario no solo identificar sino sobre todo comprender el significado de las competencias, su naturaleza, y las capacidades que se requiere dominar y combinar para lograrlas; Así como deben seleccionarse los indicadores esenciales que ayudarían a verificar que tales desempeños están o no siendo alcanzados.

Los estudiantes: Los sujetos que aprenden son el eje vertebrador de la planificación, pues todo debe articularse a ellos y responder a sus diferencias. Esto responde a la pregunta: ¿Quiénes son los que aprenden?. Es absolutamente necesario tener sensibilidad y conocimiento sobre las personas a las que vamos a enseñar, desde lo más básico y objetivo cuántos son, cuántas mujeres y varones, de qué edades, qué lengua hablan, cuántos repiten, en qué se ocupan fuera de la escuela hasta lo más cualitativo, qué intereses tienen, que habilidades han consolidado, que dificultades presentan, cuál es su temperamento, etc.

La Pedagogía: La pedagogía aporta enfoques y criterios para comprender la situación y los dilemas pedagógicos que enfrenta la docente, tanto a la hora de planificar como de enseñar y evaluar, pero también ofrece un conjunto muy variado de estrategias, metodologías y recursos didácticos para responder a la pregunta ¿Cómo lograremos que se aprenda? Las rutas de aprendizaje proporcionan orientaciones pedagógicas y sugerencias didácticas para las competencias de cada aprendizaje fundamental.

Procesos Pedagógicos: MINEDU, (2013). Nos dice que una condición básica de todo proceso pedagógico y que va a atravesar todas sus fases es la calidad del vínculo del docente con sus estudiantes. En el modelo pedagógico más convencional, donde los estudiantes tienen un rol pasivo y receptivo, el docente no se vincula con los ellos, solo les entrega información; además de controlar su comportamiento. El desarrollo de competencias, es decir, el logro de

aprendizajes que exigen actuar y pensar a la vez requiere otro modelo pedagógico, donde el vínculo personal del docente con cada uno es una condición indispensable. Estamos hablando de un vínculo de confianza y de comunicación, basado en altas expectativas respecto de las posibilidades que tengan sus estudiantes para aprender todo lo que necesiten, por encima de las limitaciones del medio o de cualquier diversidad. Sobre esta premisa es posible resumir en seis los principales componentes de los procesos pedagógicos que promueven las competencias.

Propósito y organización: Es necesario comunicar a los estudiantes el sentido del proceso que está por iniciarse. Esto significa dar a conocer a los estudiantes los propósitos de la unidad, del proyecto, de la sesión de aprendizaje y módulos de aprendizaje. Es decir, de los aprendizajes que se espera que logren y de ser pertinente, cómo estos serán evaluados al final del camino, de modo que se involucren en el con plena conciencia de lo que tienen que conseguir como producto de su esfuerzo. Esto supone informarles también el tipo de tareas que se espera puedan cumplir durante el proceso de ejecución.

Implica describir el tipo de actividades a realizarse, a fin de poder organizarse del modo más conveniente y anticipar todo lo que se va a necesitar. Esto tiene que ver, por ejemplo, con los textos, materiales y/o recursos educativos que puedan requerirse, como videos, grabadoras, monitores, laptop XO, etc. Pero también con los roles que se necesitará desempeñar, las reglas de juego a seguir dentro y fuera del aula, la forma de responder a situaciones imprevistas o emergencias, la presencia de eventuales invitados, expediciones, solicitudes de permiso, entre otras múltiples necesidades de organización y planificación, según la naturaleza de la actividad.

Motivación, interés, incentivo: Los procesos pedagógicos necesitan despertar y sostener el interés e identificación con el propósito de la actividad, con el tipo de proceso que conducirá a un resultado y con la clase de interacciones que se necesitará realizar con ese fin. La motivación no constituye un acto de relajación o entretenimiento gratuito que realiza antes de empezar la sesión, sino más bien es el interés que la unidad plantea en su conjunto y sus respectivas

sesiones logren despertar en los estudiantes de principio a fin. Un planteamiento motivador es el que incita a los estudiantes a perseverar en la resolución del desafío con voluntad y expectativa hasta el final del proceso. Si los estudiantes tienen interés, necesidad, motivación o incentivo para aprender, estarán más dispuestos a realizar el esfuerzo necesario para lograrlo. La motivación para el aprendizaje requiere, además de un clima emocional positivo.

Hay emociones que favorecen una actitud abierta y una disposición mental activa del sujeto y, por el contrario, hay otras que las interfieren o bloquean. Una sesión de aprendizaje con un grado de dificultad muy alto genera ansiedad, una clase con un grado de dificultad muy bajo genera aburrimiento, solo el reto que se plantea en el límite de las posibilidades de los estudiantes que no los sobrepasa y subestima – genera en ellos interés, concentración y compromiso. Significa encontrar un “motivo” para aprender. Los retos y hasta el conflicto cognitivo también pueden ser los elementos de la motivación. Algo que contribuye a sostener la motivación a lo largo del proceso es la decisión de no censurar ni sancionar a nadie por una equivocación. Fomentar la autonomía de los estudiantes para indagar y ensayar respuestas, supone necesariamente ser tolerante con los errores y convertirlas más bien en oportunidades para que ellos mismos puedan evaluar, discernir e identificar sus fallas, cotejando respuestas, y discutiendo abiertamente sus avances y dificultades.

Estos aspectos implican que en relación con sus necesidades y características, asimismo, es importante explicitar el rol que debe asumir cada uno de los docentes, ya que su participación es importante, para tener claridad en las metas de aprendizaje que se desea que logren los estudiantes.

Estas expresiones se manifiestan en los documentos del soporte educativo del ministerio de educación. En relación a la planificación curricular es importante conocer que hay un conjunto de documentos que nos permiten visualizar los aprendizajes esperados tales como los Mapas de Progreso y las Rutas de aprendizaje.

Procesos pedagógicos son los procesos pedagógicos en la sesión de aprendizaje, la sesión de aprendizaje es el conjunto de situaciones que cada docente diseña, organiza con secuencia lógica para desarrollar un conjunto de aprendizajes propuestos en la unidad didáctica, la sesión de aprendizaje desarrolla dos tipos de estrategias de acuerdo a los actores educativos: del docente: estrategias de enseñanza o procesos pedagógicos, del estudiante: estrategias de aprendizaje o procesos cognitivos / afectivos / motores.

Torres (2009). Puntualiza, Se define a los Procesos Pedagógicos como “Actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objeto de mediar en el aprendizaje del estudiante”. Estas prácticas docentes son un conjunto de acciones intersubjetivas y saberes que acontecen entre los que participan en el proceso educativo con la finalidad de construir conocimientos, clarificar valores y desarrollar competencias para la vida en común. Cabe señalar que los procesos pedagógicos no son momentos, son recurrentes y se acuden a ellos en cualquier momento que sea necesario.

En cuanto a estrategias de enseñanza son todas aquellas ayudas planteadas por el docente que se proporcionan al estudiante para facilitar un procesamiento más profundo de la información; son todos los procedimientos o recursos utilizados por quien enseña para generar aprendizajes significativos.

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y Gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y planificación curricular del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y procesos pedagógicos del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la adaptabilidad y las estrategias de enseñanza de del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018?

1.5. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación directa entre la inteligencia emocional y gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

Hipótesis Específico

Existe relación directa entre la inteligencia intrapersonal y planificación curricular del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

Existe relación directa entre la inteligencia interpersonal y procesos pedagógicos del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

Existe relación directa entre la adaptabilidad y las estrategias de enseñanza del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

1.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018

Objetivo Especifico

Determinar la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y planificación curricular del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018

Determinar la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y procesos pedagógicos del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018

Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad y las estrategias de enseñanza del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

Método general

Se utilizó el método de la investigación científico, ya que es un procedimiento de actuación general. Según Rojas (1997 p. 67). Menciona que el método es un procedimiento para descubrir las condiciones en que se presentan sucesos específicos, caracterizado por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso, de observación empírica para anticipar soluciones a los problemas y contrastarlos con la realidad

Métodos específicos

Para Avila, (2001 p. 78). Manifiesta que: El método nos permitirá descubrir la realidad concreta y objetiva cuantitativamente.

Se usó el método Descriptivo modalidad correlacional.

Método Descriptivo

Busca describir la relación recíproca entre dos variables. Esto es, dos variables se dicen que hay un cambio en la magnitud de una de ellas está asociado a un cambio en la magnitud de la otra y viceversa.

Tipo de estudio

El presente estudio es una investigación no experimental transversal porque se observó y se describió los hechos, fenómenos u objetos en un solo momento.

Al respecto Hernandez, Fernandez y Batista, (2006) indican: Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Según la finalidad

Es una investigación básica por que busca relacionar las dos variables.

Según su naturaleza

Según su naturaleza es una investigación Cuantitativa porque se concentró en una investigación que partió de un problema real y concreto, el cual fue tratado a partir de mediciones con instrumentos de recolección de datos para su validez y confiabilidad.

Hernandez, Fernandez y Batista, (2006) Dicen: “La investigación cuantitativa supone la obtención de datos apoyados en escalas numéricas, lo cual permite un tratamiento estadístico de diferentes niveles de cuantificación”.

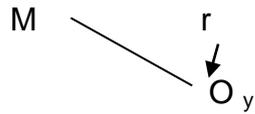
2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es organizar esquemáticamente para controlar las variables de investigación. En el presente estudio, de acuerdo al número de variables, se empleó el diseño descriptivo correlacional.

Según Hernandez, Fernandez y Batista, (2006) definen: Los diseños correlacionales pueden limitarse a establecer relaciones entre variable sin precisar sentido de causalidad ni pretender analizar relación de causalidad.

Su diagrama es de la siguiente manera:





M = Muestra

O_x = Variable 1: Inteligencia emocional

O_y = Variable 2: Gestión de los aprendizajes

r = Posible relación existente entre las variables en una misma muestra

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Inteligencia emocional

Dimensiones:

- Intrapersonal
- Interpersonal
- Adaptabilidad

Variable 2: Gestión de los aprendizajes

Dimensión:

- Planificación curricular
- Procesos pedagógicos
- Estrategias de enseñanza

Operacionalización de variables

Variable	Defnición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V2 Inteligencia emocional	Permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal. Goleman, (1997, p.12)	<p>Es la capacidad de entenderse a si mismo, conocer sus emociones y sentimientos personales. Saberlas enfrentar y ser papaces de controlarlas.</p> <p>Es la capacidad de controlar las emociones e interrelacionarlas con otras que permitan mejorarlas para una convivencia armoniosa.</p> <p>Es la capacidad de controlar las emocion estando en conflicto con las personas de su entorno</p> <p>Es la capacidad de actuar como medidor entre las personas entendiendo que cada uno tiene sus defectos y su virtudes.</p>	<p>Intrapersonal</p> <p>Interpersonal</p> <p>Adaptabilidad</p>	<p>Se conoce a si mismo.</p> <p>Conoce su emociones.</p> <p>Identifica sus sentimientos.</p> <p>Sabe controlar sus emciones</p> <p>Expresa sus sentimientos</p> <p>Mejora las relaciones interpersonales</p> <p>Controla sus emociones.</p> <p>Sabe solucionar los conflictos con otras personas.</p> <p>Comprende a los demás.</p> <p>Se muestra proactivo en diferentes circunsatnacias.</p> <p>Tiene capacidad de persuadir.</p>	Ordinal

Fuente: Elaboracion propia

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	indicadores	Escala de medición
V1 La Gestión de los Aprendizajes	Es la práctica educativa que el docente realiza de manera reflexiva y crítica, teniendo como centro a los estudiantes y sus aprendizajes, en interacción consiente y de calidad con sus pares, docentes y otros adultos, con el entorno y con materiales y recursos significativos para lograr el desarrollo integral del estudiante y enfrentar los desafíos de un mundo cambiante, dentro de un clima escolar favorable (Cortijo, 2009).	Es un proceso que se diseña y organiza, de manera reflexiva y cuidadosa en busca de resultados. Estudiantes para lograr que todos aprendan.	Planificación curricular	Sirve para definir, anticipar, organizar y prever, los procesos de enseñanza – aprendizaje.	Ordinal Siempre 1 A veces 2 Nunca 3
		Están orientados al desarrollo de competencias, es decir, el logro de aprendizajes, dentro de un vínculo de comunicación y confianza entre el docentes y estudiantes, con altas	Procesos Pedagógicos	Cumple expectativas respecto de las posibilidades para aprender, venciendo las limitaciones o cualquier adversidad.	
		Conjuntos de ayudas previstas e intencionadas que la docente ofrece a los estudiantes.	Estrategias de Enseñanza	Construyan sus aprendizajes en relación con su contexto.	

Fuente: Elaboracion propia

2.3. Población y muestra

Población

Para Avila, G.(2001). Expresa que si la población es el conjunto mayor de sujetos que están previstas para la investigación, la población es el conjunto de datos que tiene una característica común. En el presente trabajo, se tomó en cuenta a los 30 docentes de la Institución integrada. José Guillermo Otero de Tarma

En ocasiones resulta posible estudiar cada uno de los elementos que componen la población, realizándose lo que se denomina un censo, es decir, el estudio de todos los elementos que componen la población por lo tanto es una muestra censal.

Nivel	Docentes
Secundario	21
Primaria	9
Total	30

Nómina I.E.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Es un procedimiento concreto, específico, de tal manera se refieren a los procedimientos concretos o reglas que se emplearán para captar información.

Las técnicas como herramientas procedimentales y estratégicas suponen un previo conocimiento en cuanto a su utilidad y aplicación, de tal manera que seleccionarlas y elegir las resulte una tarea fácil para el investigador.

Instrumentos de investigación

Los instrumentos son medios que se utilizan para recoger y registrar información a través de las técnicas de investigación. Avila, G. (2001) al respecto indica que: Son mecanismos o tácticas mediante los cuales se

pueden recoger los datos empíricos que van a permitir comprobar o desaprobar las hipótesis formuladas.

En la presente investigación se utiliza los siguientes instrumentos cuestionario de encuesta para la variable inteligencia emocional y el cuestionario de encuesta para la variable gestión de los aprendizajes.

Validez y confiabilidad

La validez es el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba.

La validez de ambas escalas fue realizada por medio del juicio. Correspondiendo a las normas de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, el docente del curso, al cual se recurrió para la validación. Obteniéndose una calificación favorable en ambos instrumentos con la valoración “muy bueno”.

EXPERTO	GRADO	APRECIACIÓN
OCEDA LAZO, Máximo	Doctor	Aplicable

Para hallar el nivel de confiabilidad se aplicó la prueba de consistencia interna aplicando la fórmula del Coeficiente Alpha de Cronbach,

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$\sum_{i=1}^n S_i^2$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems individuales

S_t^2 = Varianza total

K = Número de ítems (18)

n = Tamaño de la muestra piloto (10 docentes).

La confiabilidad de los instrumento se realizó mediante la utilización del Alfa de Cronbach; de tal manera que los instrumentos aplicados fueron confiables.

De la primera variable:

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,753	18

De la segunda variable:

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,725	18

Escala de interpretación de la confiabilidad

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	<i>Confiabilidad nula</i>
0,54 a 0,59	<i>Confiabilidad baja</i>
0,60 a 0,65	<i>Confiable</i>
0,66 a 0,71	<i>Muy confiable</i>
0,72 a 0,99	<i>Excelente confiabilidad</i>
1,00	<i>Confiabilidad perfecta</i>

Fuente: Triola, M. (2009; 528)

Observando los resultados se interpreta que al realizar la prueba piloto con 10 docentes de otras instituciones se halló los resultados y procesando a través del programa SPSS versión 22 se tiene que en la variable 1 la confiabilidad es 0,753 altamente confiable y en la variable 2 se tiene alfa de crombach 0,725 se tiene altamente confiable.

2.5. Análisis de procesamiento de datos

El análisis de datos se realizó para la correlación con el estadígrafo de Rho de Spearman la misma que se halló con el programa SPSS versión 22, y la contratación de hipótesis con la fórmula de t de correlación con la siguiente formula

Formula de Rho de Spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre rangos (x menos y)

n = Número de datos

Formula de t de correlación

$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

2.6. Aspectos éticos

Se solicitó autorización a las autoridades pertinentes del centro educativo para aplicar el trabajo e investigación en los docentes y, se elaboró un cronograma para aplicar las encuestas sin perjudicar las labores educativas, por lo que los datos presentados son reales.

CAPITULO III

RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

Baremo para la variable

Nivel	intervalo
Buena	42 - 54
Regular	30 - 41
Baja	18 - 29

Baremo para las dimensiones

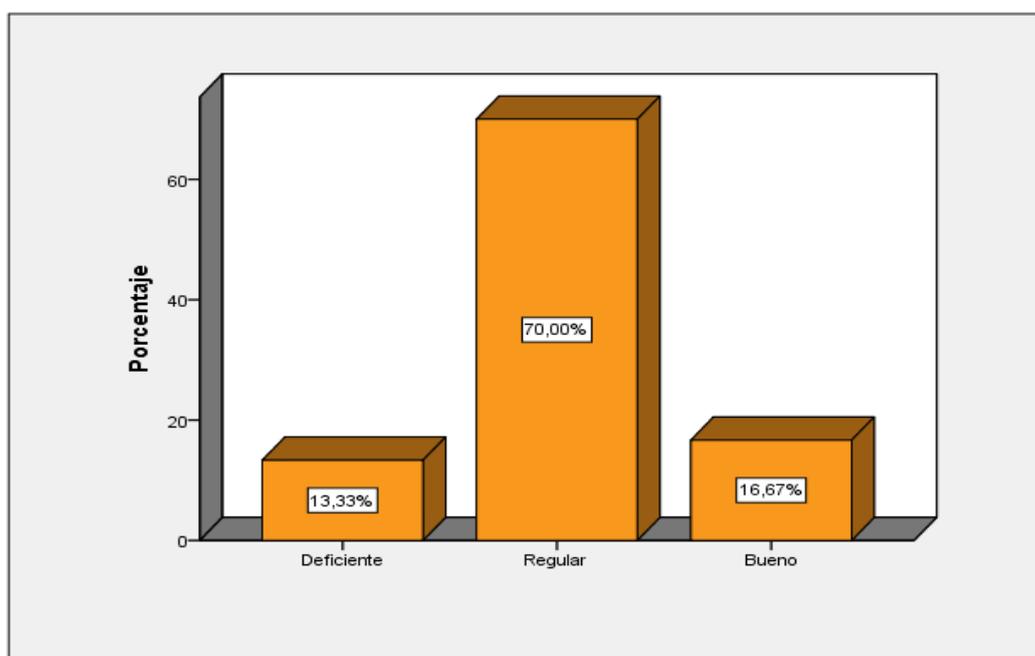
Nivel	intervalo
Buena	14 - 18
Regular	10 - 13
Baja	6 - 9

Tabla 1: Resultado de la variable Inteligencia Emocional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	13,3
Regular	21	70,0
Bueno	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 1: Resultado de la variable Inteligencia Emocional.



Fuente: Tabla N° 1

Interpretación

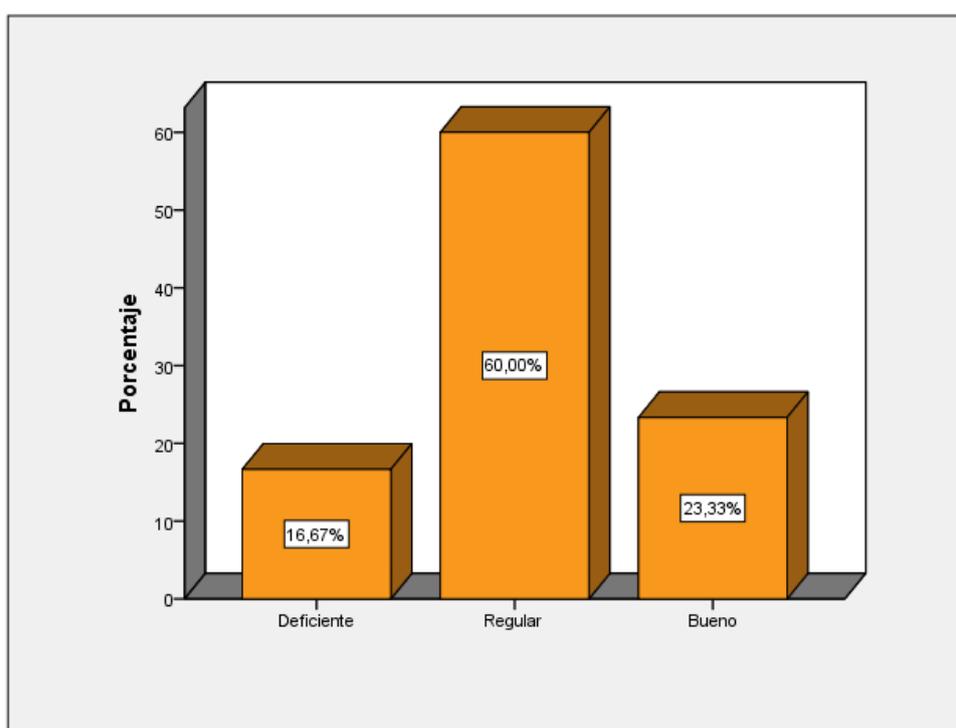
En la tabla y el gráfico se observa que son 4 docentes que representa el 13,3% de la muestra manifiestan tener una inteligencia emocional deficiente, son 21 docentes que representa el 70% de la muestra consideran regular y finalmente son 5 docentes que representa el 16,7% d la muestra consideran una inteligencia emocional buena.

Tabla 2: Resultado de la dimensión Inteligencia intrapersonal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	16,7
Regular	18	60,0
Bueno	7	23,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 2: Resultado de la dimensión Inteligencia intrapersonal



Fuente: Tabla N° 2

Interpretación

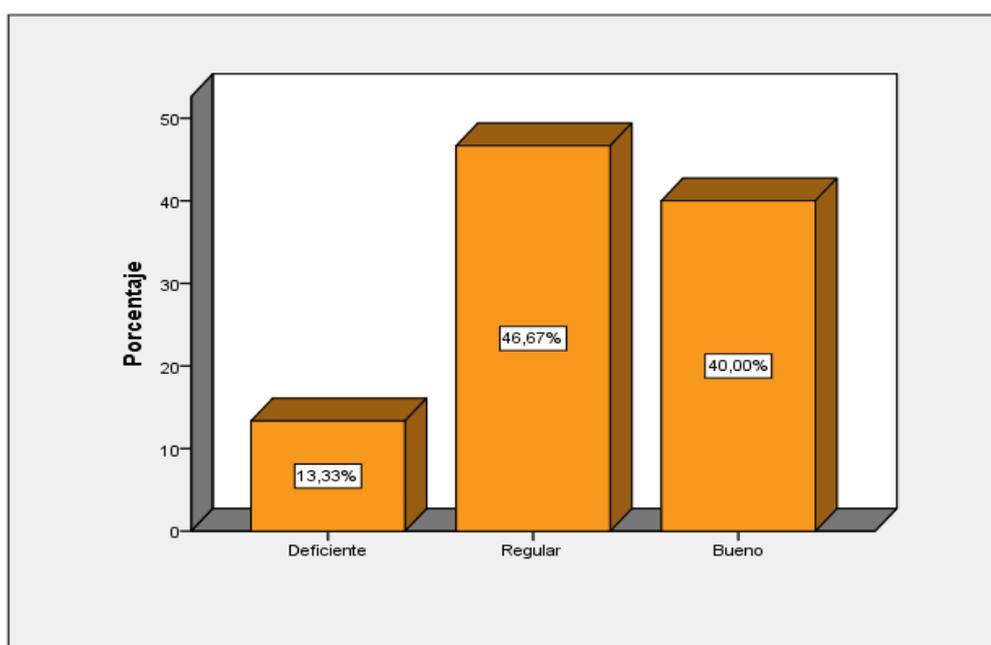
En la tabla y el gráfico se observa que son 5 docentes que representa el 16,7% de la muestra manifiestan tener una inteligencia intrapersonal deficiente, son 18 docentes que representa el 60% de la muestra consideran regular y finalmente son 7 docentes que representa el 23,3% d la muestra consideran una inteligencia intrapersonal buena.

Tabla 3: Resultado de la dimensión Inteligencia interpersonal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	13,3
Regular	14	46,7
Bueno	12	40,0
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 3: Resultado de la dimensión Inteligencia interpersonal



Fuente: Tabla N° 3

Interpretación

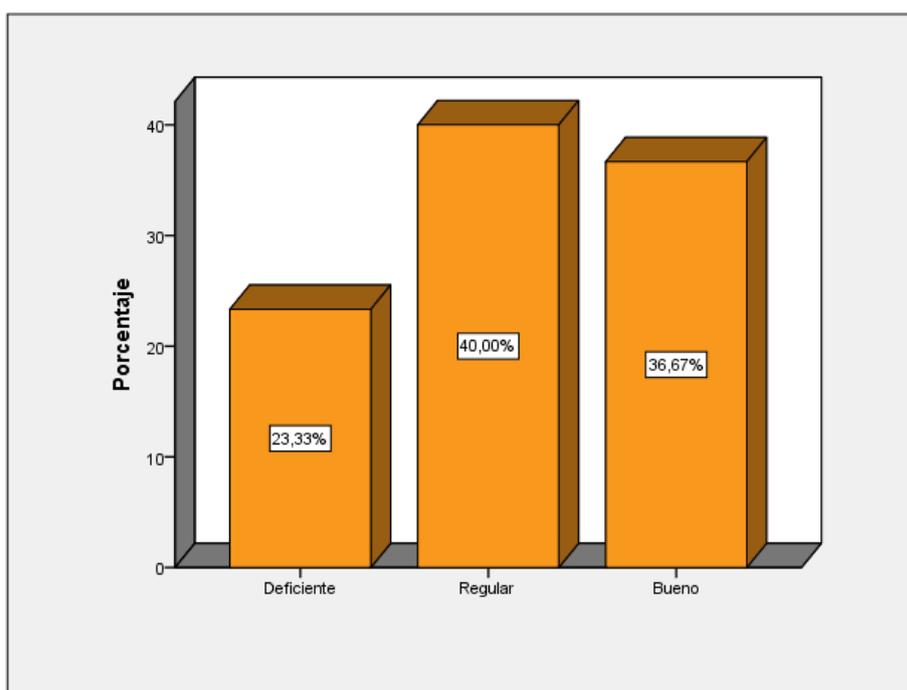
En la tabla y el gráfico se observa que son 4 docentes que representa el 13,3% de la muestra manifiestan tener una inteligencia interpersonal deficiente, son 14 docentes que representa el 46,7% de la muestra consideran regular y finalmente son 12 docentes que representa el 40% d la muestra consideran una inteligencia interpersonal buena.

Tabla 4: Resultado de la dimensión adaptabilidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	23,3
Regular	12	40,0
Bueno	11	36,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 4: Resultado de la dimensión adaptabilidad



Fuente: Tabla N° 4

Interpretación

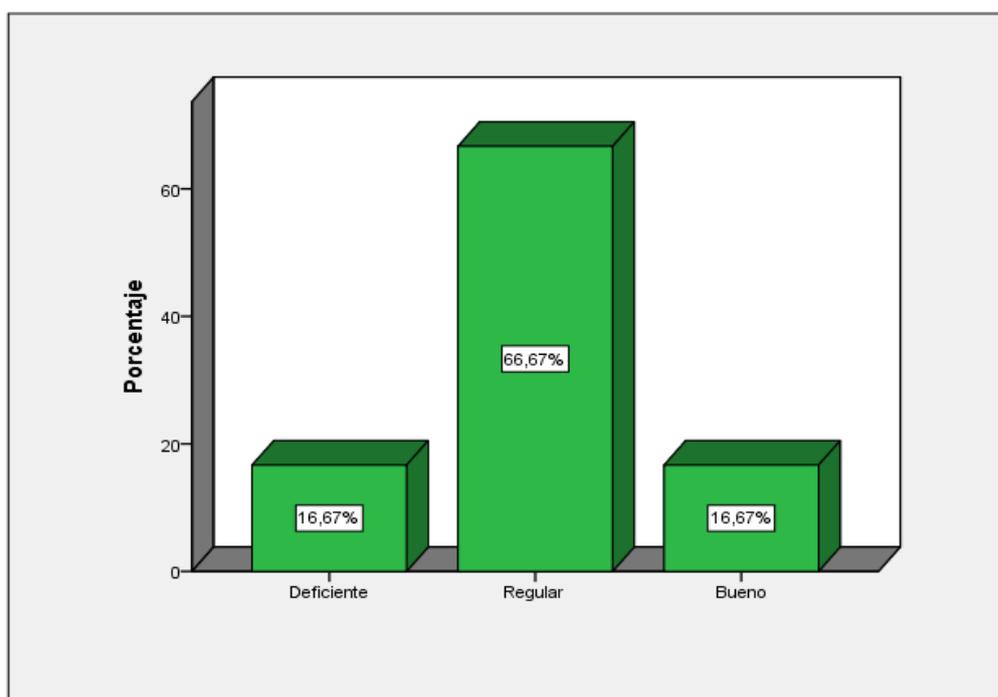
En la tabla y el gráfico se observa que son 7 docentes que representa el 23,3% de la muestra manifiestan tener una adaptabilidad deficiente, son 12 docentes que representa el 40,0% de la muestra consideran regular y finalmente son 11 docentes que representa el 36,7% de la muestra consideran una adaptabilidad buena.

Tabla 5: Resultado de la variable Gestión de los aprendizajes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	16,7
Regular	20	66,7
Bueno	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 5: Resultado de la variable Gestión de los aprendizajes



Fuente: Tabla N° 5

Interpretación

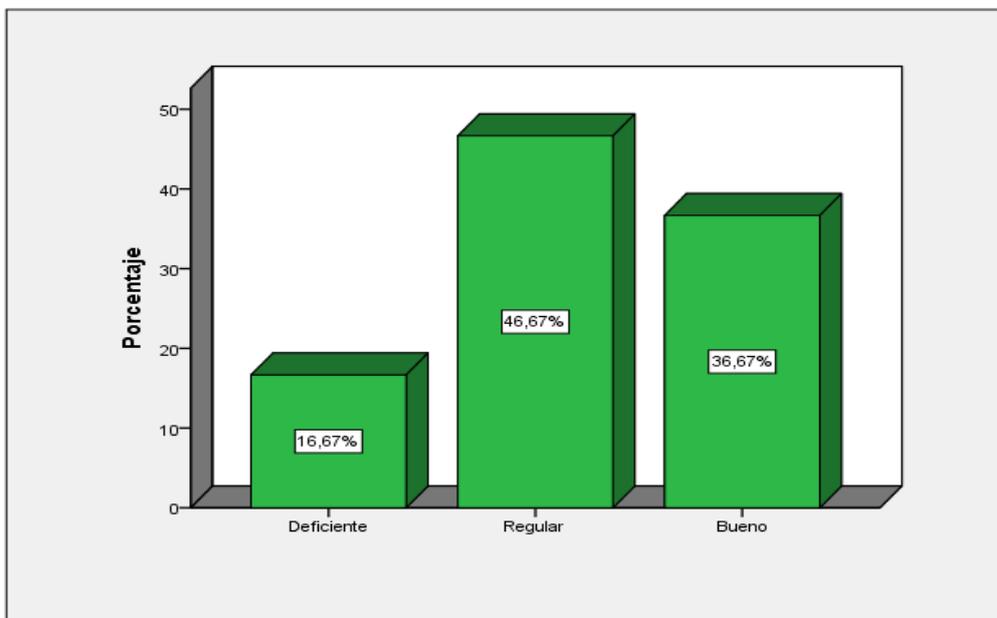
En la tabla y el gráfico se observa que son 5 docentes que representa el 16,7% de la muestra manifiestan tener una gestión de los aprendizajes deficiente, son 20 docentes que representa el 66,7% de la muestra consideran regular y finalmente son 5 docentes que representa el 16,7% de la muestra consideran una gestión de los aprendizajes buena.

Tabla 6: Resultado de la dimensión planificación de los aprendizajes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	16,7
Regular	14	46,7
Bueno	11	36,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 6: Resultado de la dimensión planificación de los aprendizajes



Fuente: Tabla N° 6

Interpretación

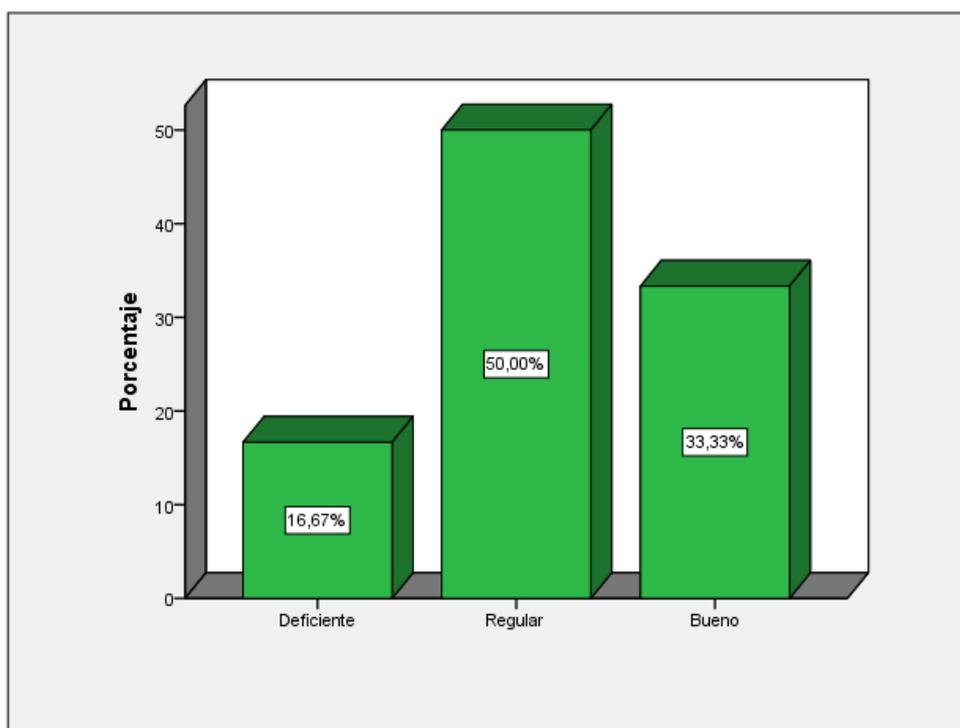
En la tabla y el gráfico se observa que son 5 docentes que representa el 16,7% de la muestra manifiestan tener una deficiente planificación, son 14 docentes que representa el 46,7% de la muestra consideran regular y finalmente son 11 docentes que representa el 36,7% de la muestra consideran una buena planificación de los aprendizajes.

Tabla 7: Resultado de la dimensión procesos de los aprendizajes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	16,7
Regular	15	50,0
Bueno	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 7: Resultado de la dimensión procesos de los aprendizajes



Fuente: Tabla N° 7

Interpretación

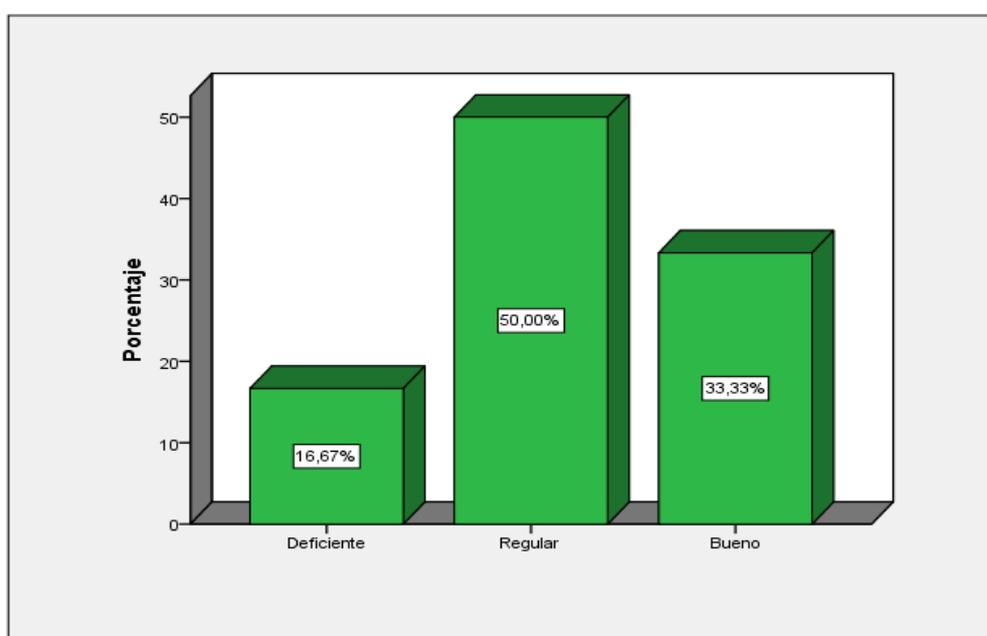
En la tabla y el gráfico se observa que son 5 docentes que representa el 16,7% de la muestra manifiestan tener deficiente procesos de aprendizaje, son 15 docentes que representa el 50% de la muestra consideran regular y finalmente son 10 docentes que representa el 33,3% de la muestra consideran un buen desarrollo de procesos de aprendizaje.

Tabla 8: Resultado de la dimensión estrategias de enseñanza

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	16,7
Regular	15	50,0
Bueno	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario

Gráfico 8: Resultado de la dimensión estrategias de enseñanza



Fuente: Tabla N° 8

Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 5 docentes que representa el 16,7% de la muestra manifiestan tener deficiente procesos de estrategias de enseñanza, son 15 docentes que representa el 50% de la muestra consideran regular y finalmente son 10 docentes que representa el 33,3% de la muestra consideran un buen desarrollo de estrategias de enseñanza.

3.2. Contratación de hipótesis

Hipótesis General

Hipótesis nula. Ho

No existe relación directa entre la inteligencia emocional y gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

$$r_s = 0$$

Hipótesis alterna. Ha

Si existe relación directa entre la inteligencia emocional y gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

$$r_s \neq 0$$

Correlaciones			Inteligencia emocional	Gestión de los aprendizajes
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,975**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión de los aprendizajes	Coeficiente de correlación	,975**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

TABLA DE INTERPRETACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De ± 0,96 a ± 1,00	Correlación perfecta
De ± 0,85 a ± 0,95	Correlación fuerte
De ± 0,70 a ± 0,84	Correlación significativa
De ± 0,50 a ± 0,69	Correlación moderada
De ± 0,20 a ± 0,49	Correlación débil
De ± 0,10 a ± 0,19	Correlación muy débil
De ± 0,00 a ± 0,09	Correlación nula o inexistente

El resultado de rho de spearman $r_s = 0,975$ se ubica en la tabla de correlación y se tiene una correlación perfecta entre la inteligencia emocional y gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

a) Nivel de significancia.

Se optó con nivel de significancia de 0.01

Grado de libertad: $n-2$

$30-2=28$

Punto crítico: $(0.01; 28) = 1,31$

b) Estadístico de prueba.

Se seleccionó el estadístico de prueba Rho de Spearman, por tener una muestra pequeña y la escala de medición ordinal.

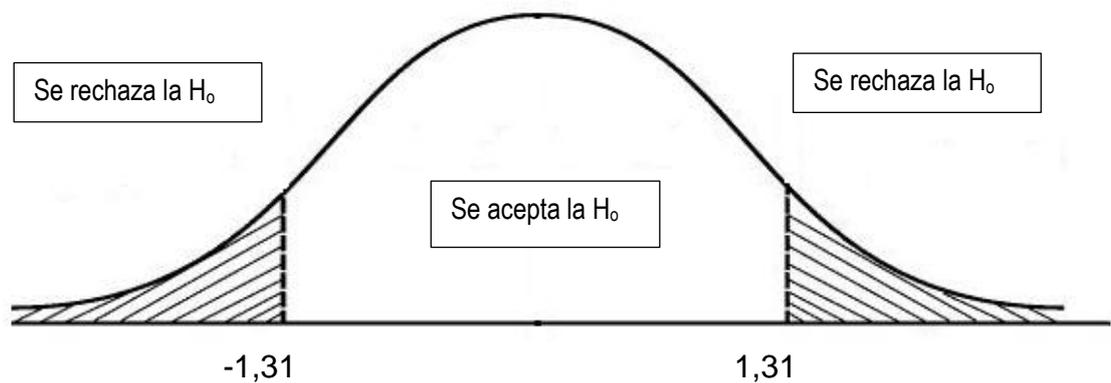
c) T de correlación.

Se utiliza por tener la correlación de Spearman con la siguiente formula:

$$t = \frac{r_s \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} \text{ donde :}$$

n =muestra (30).

r =Rho de Spearman (0,975)



d) Criterios de decisión

Aceptar H_0 si $-1,31 < t_c < 1,31$

Rechazar H_0 si $-1,31 \geq t_c \geq 1,31$

e) Recolección de datos y cálculos

$$n = 30$$

$$r_s = 0,975$$

$$t = \frac{0,975 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,975)^2}}$$

$$t = 23,2$$

f) Discusión estadística.

Se tiene que la t calculada es mayor que la t de la tabla $t_c > t_t$, por lo tanto $23,2 > 1,3106$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

g) Conclusión estadística.

Por lo que se observa que si existe relación perfecta entre la inteligencia emocional y gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018 con un nivel de significancia de 0,01.

Hipótesis Específica 1

Hipótesis nula. Ho

No existe relación directa entre la inteligencia intrapersonal y planificación curricular del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

$$r_s = 0$$

Hipótesis alterna. Ha

Si existe relación directa entre la inteligencia intrapersonal y planificación curricular del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

$$r_s \neq 0$$

			Correlaciones	
			Inteligencia intrapersonal	Planificación curricular
Rho de Spearman	Inteligencia intrapersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,451*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	30	30
	Planificación curricular	Coefficiente de correlación	,451*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	30	30

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

TABLA DE INTERPRETACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De ± 0,96 a ± 1,00	Correlación perfecta
De ± 0,85 a ± 0,95	Correlación fuerte
De ± 0,70 a ± 0,84	Correlación significativa
De ± 0,50 a ± 0,69	Correlación moderada
De ± 0,20 a ± 0,49	Correlación débil
De ± 0,10 a ± 0,19	Correlación muy débil
De ± 0,00 a ± 0,09	Correlación nula o inexistente

El resultado de rho de spearman $r_s = 0,451$ se ubica en la tabla de correlación y se tiene una correlación débil entre la inteligencia intrapersonal y planificación curricular del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

a) Nivel de significancia.

Se optó con nivel de significancia de 0.01

Grado de libertad: $n-2$

$30-2=28$

Punto crítico: $(0.01; 28) = 1,31$

b) Estadístico de prueba.

Se seleccionó el estadístico de prueba Rho de Spearman, por tener una muestra pequeña y la escala de medición ordinal.

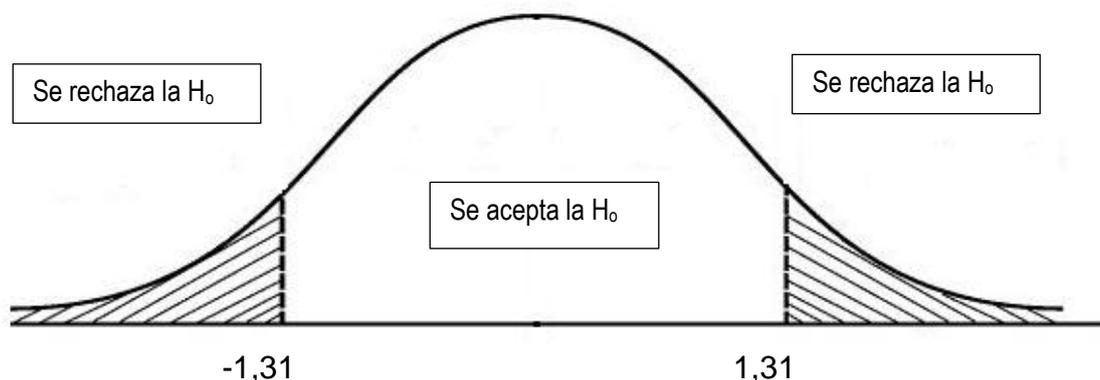
c) T de correlación.

Se utiliza por tener la correlación de Spearman con la siguiente formula:

$$t = \frac{r_s \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} \text{ donde :}$$

n =muestra (30).

r =Rho de Spearman (0,975)



d) Criterios de decisión

Aceptar H_0 si $-1,31 < t_c < 1,31$

Rechazar H_0 si $-1,31 \geq t_c \geq 1,31$

e) Recolección de datos y cálculos

$n = 30$

$r_s = 0,451$

$$t = \frac{0,451 \sqrt{30 - 2}}{\sqrt{1 - (0,451)^2}}$$

$t = 2,6$

f) Discusión estadística.

Se tiene que la t calculada es mayor que la t de la tabla $t_c > t_t$, por lo tanto $2,6 > 1,3106$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

g) Conclusión estadística.

Por lo que se observa que si existe relación perfecta entre la inteligencia intrapersonal y planificación curricular del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018. con un nivel de significancia de 0,01.

Hipótesis Específica 2

Hipótesis nula. Ho

No existe relación directa entre la inteligencia interpersonal y procesos pedagógicos del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

$$r_s = 0$$

Hipótesis alterna. Ha

Si existe relación directa entre la inteligencia interpersonal y procesos pedagógicos del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

$$r_s \neq 0$$

Correlaciones			Inteligencia interpersonal	Proceso pedagógicos
Rho de Spearman	Inteligencia interpersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Proceso pedagógicos	Coefficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

TABLA DE INTERPRETACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De ± 0,96 a ± 1,00	Correlación perfecta
De ± 0,85 a ± 0,95	Correlación fuerte
De ± 0,70 a ± 0,84	Correlación significativa
De ± 0,50 a ± 0,69	Correlación moderada
De ± 0,20 a ± 0,49	Correlación débil
De ± 0,10 a ± 0,19	Correlación muy débil
De ± 0,00 a ± 0,09	Correlación nula o inexistente

El resultado de rho de spearman $r_s = 0,803$ se ubica en la tabla de correlación y se tiene una correlación fuerte entre la inteligencia interpersonal y procesos pedagógicos del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

a) Nivel de significancia.

Se optó con nivel de significancia de 0.01

Grado de libertad: n-2

30-2=28

Punto crítico: (0.01; 28) = 1,31

b) Estadístico de prueba.

Se seleccionó el estadístico de prueba Rho de Spearman, por tener una muestra pequeña y la escala de medición ordinal.

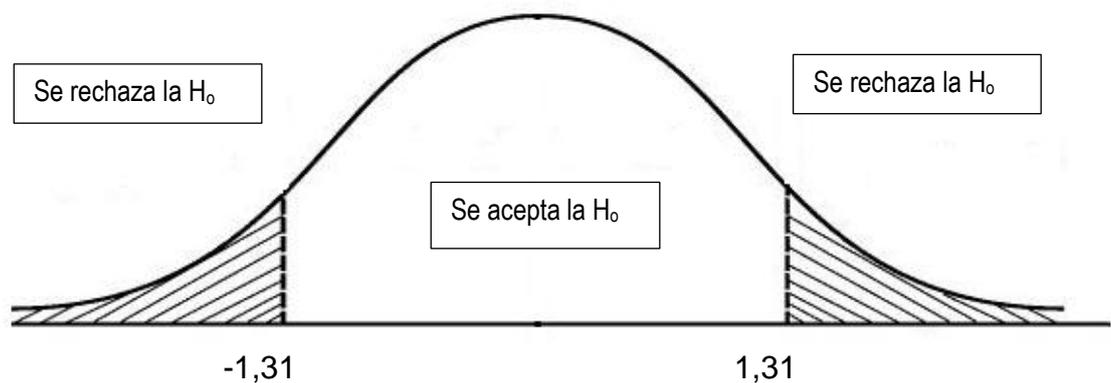
c) T de correlación.

Se utiliza por tener la correlación de Spearman con la siguiente formula:

$$t = \frac{r_s \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r_s^2}} \text{ donde :}$$

n=muestra (30).

r=Rho de Spearman (0,975)



d) Criterios de decisión

Aceptar H_0 si $-1,31 < t_c < 1,31$

Rechazar H_0 si $-1,31 \geq t_c \geq 1,31$

e) Recolección de datos y cálculos

$$n = 30$$

$$r_s = 0,803$$

$$t = \frac{0,803 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,803)^2}}$$

$$t = 23,2$$

f).Discusión estadística.

Se tiene que la t calculada es mayor que la t de la tabla $t_c > t_t$, por lo tanto $7,1 > 1,3106$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

g).Conclusión estadística.

Por lo que se observa que si existe relación perfecta la inteligencia interpersonal y procesos pedagógicos del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018. 8 con un nivel de significancia de 0,01

Hipótesis Específica 3

Hipótesis nula. Ho

No existe relación directa entre la adaptabilidad y las estrategias de enseñanza del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

$$r_s = 0$$

Hipótesis alterna. Ha

Si existe relación directa entre la adaptabilidad y las estrategias de enseñanza del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

$$r_s \neq 0$$

			Adaptabilidad	Estrategias de enseñanza
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Estrategias de enseñanza	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

TABLA DE INTERPRETACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De ± 0,96 a ± 1,00	Correlación perfecta
De ± 0,85 a ± 0,95	Correlación fuerte
De ± 0,70 a ± 0,84	Correlación significativa
De ± 0,50 a ± 0,69	Correlación moderada
De ± 0,20 a ± 0,49	Correlación débil
De ± 0,10 a ± 0,19	Correlación muy débil
De ± 0,00 a ± 0,09	Correlación nula o inexistente

El resultado de rho de spearman $r_s = 0,791$ se ubica en la tabla de correlación significativa entre la adaptabilidad y las estrategias de enseñanza del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.

a) Nivel de significancia.

Se optó con nivel de significancia de 0.01

Grado de libertad: n-2

30-2=28

Punto crítico: (0.01; 28) = 1,31

b) Estadístico de prueba.

Se seleccionó el estadístico de prueba Rho de Spearman, por tener una muestra pequeña y la escala de medición ordinal.

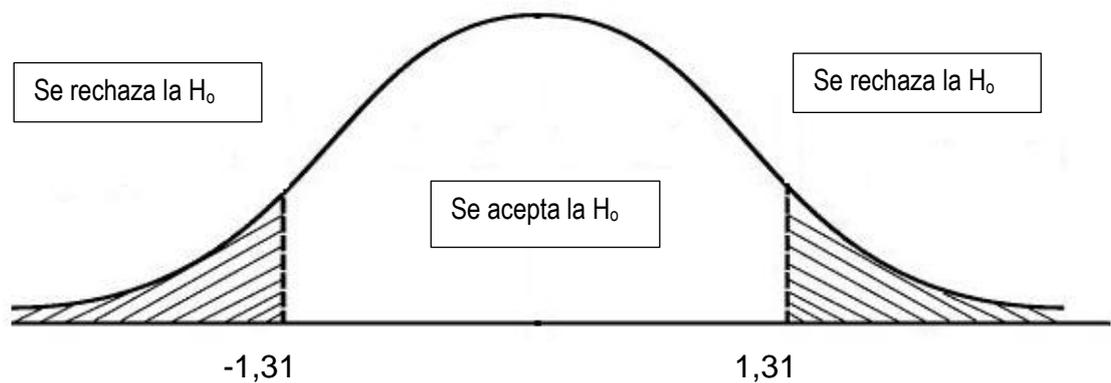
c) T de correlación.

Se utiliza por tener la correlación de Spearman con la siguiente formula:

$$t = \frac{r_s \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} \text{ donde :}$$

n=muestra (30).

r=Rho de Spearman (0,975)



d) Criterios de decisión

Aceptar H_0 si $-1,31 < t_c < 1,31$

Rechazar H_0 si $-1,31 \geq t_c \geq 1,31$

e).Recolección de datos y cálculos

$$n = 30$$

$$r_s = 0,791$$

$$t = \frac{0,791 \sqrt{30 - 2}}{\sqrt{1 - (0,791)^2}}$$

$$t = 6,8$$

f).Discusión estadística.

Se tiene que la t calculada es mayor que la t de la tabla $t_c > t_t$, por lo tanto $6,8 > 1,3106$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

g).Conclusión estadística.

Por lo que se observa que si existe relación perfecta entre la adaptabilidad y las estrategias de enseñanza del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018 con un nivel de significancia de 0,01

CAPITULO IV

DISCUSION

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018, luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que son 4 docentes que representa el 13,3% de la muestra manifiestan tener una inteligencia emocional deficiente, son 21 docentes que representa el 70% de la muestra consideran regular y finalmente son 5 docentes que representa el 16,7% d la muestra consideran una inteligencia emocional buena. Mientras en la otra variable se observa que son 5 docentes que representa el 16,7% de la muestra manifiestan tener una gestión de los aprendizajes deficiente, son 20 docentes que representa el 66,7% de la muestra consideran regular y finalmente son 5 docentes que representa el 16,7% de la muestra consideran una gestión de los aprendizajes buena.

Para la contratación de hipótesis se aplicó el estadígrafo de prueba Rho de spearman teniendo el resultado de rho de spearman $r_s = 0,975$ se ubica en la tabla de correlación y se tiene una correlación perfecta entre la inteligencia emocional y gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018., Se tiene que la t calculada es mayor que la t de la tabla $t_c > t_t$, por lo tanto $6,23,2 > 1,3106$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se observa que si existe relación perfecta entre la inteligencia emocional y gestión de los

aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018 con un nivel de significancia de 0,01

Del mismo modo investigaron Garcia, J.(2012). En la tesis de maestría titulada: Importancia de la inteligencia emocional para mejorar el rendimiento escolar en niños y niñas de padres separados, siendo el tipo de investigación explicativo con diseño experimental, aplicado en la Escuela Oficial Urbana Mixta Mezquital México con una muestra de 67 niños, México parte del siguiente problema: ¿Qué importancia tiene la inteligencia emocional para mejorar el rendimiento académico de escolares con padres separados?. Del trabajo se arriba a las siguientes conclusiones: Los estudiantes evaluados tienen inteligencia emocional baja además la mayoría de los niños que viven con padres separados manifiestan problemas de conducta lo cual afectan fuertemente en el rendimiento escolar y en las relaciones interpersonales. Por último los docentes, no contemplan temas relacionados con la importancia de la Inteligencia Emocional.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y planificación curricular del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018, luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 5 docentes que representa el 16,7% de la muestra manifiestan tener una inteligencia intrapersonal deficiente, son 18 docentes que representa el 60% de la muestra consideran regular y finalmente son 7 docentes que representa el 23,3% d la muestra consideran una inteligencia intrapersonal buena. Mientras en la otra dimensión se observa que son 5 docentes que representa el 16,7% de la muestra manifiestan tener una deficiente planificación, son 14 docentes que representa el 46,7% de la muestra consideran regular y finalmente son 11 docentes que representa el 36,7% de la muestra consideran una buena planificación de los aprendizajes.

Para la contratación de hipótesis se aplicó el estadígrafo de prueba Rho de spearman teniendo El resultado de rho de spearman $r_s = 0,451$ se ubica en la tabla de correlación y se tiene una correlación débil entre la inteligencia intrapersonal y planificación curricular del personal docente en la Institución

Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018. Se tiene que la t calculada es mayor que la t de la tabla $t_c > t_t$, por lo tanto $2,6 > 1,3106$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se observa que si existe relación perfecta entre la inteligencia intrapersonal y planificación curricular del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018. con un nivel de significancia de 0,01

Del mismo modo investigaron Diaz, M. (2013). Elabora la tesis titulada Inteligencia emocional y liderazgo femenino en cargos de dirección en organismos públicos, en la Universidad Rafael Beloso Chacín URBE. Maracaibo. Estado Zulia-Venezuela. Realiza una investigación que tuvo como objetivo: determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo femenino en cargos de dirección en organismos públicos adscritos al Gobierno Regional del estado Zulia. Realizan una investigación a 150 directivos de instituciones públicas, siendo un diseño correlacional, utilizando la encuesta como técnica y concluyen en que-Las cualidades en forma global se ubican en un porcentaje del 78,6% de la población encuestada, lo que indica que las directoras de los organismos públicos del Gobierno Regional poseen características físicas y psicológicas que requieren el desempeño de una función directiva en la gestión del Gobierno, para dar respuesta a las exigencias.

Las habilidades más aplicadas por el liderazgo femenino son: desarrollar una red de trabajo efectiva, comunicarse con asertividad y comprender las políticas de la organización. -El reto más relevante se presenta en la curva de aprendizaje ante un nuevo rol. Mientras que, los retos menos apremiantes en el trabajo diario de las directivas en estudio son la superación de la discriminación sexual, lograr igualdad salarial y lograr autoridad.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y procesos pedagógicos del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018, luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 4 docentes que representa el 13,3% de la muestra manifiestan tener una inteligencia interpersonal deficiente, son 14 docentes que

representa el 46,7% de la muestra consideran regular y finalmente son 12 docentes que representa el 40% d la muestra consideran una inteligencia interpersonal buena. Mientras en la otra dimensión se observa que son 5 docentes que representa el 16,7% de la muestra manifiestan tener deficiente procesos de aprendizaje, son 15 docentes que representa el 50% de la muestra consideran regular y finalmente son 10 docentes que representa el 33,3% de la muestra consideran un buen desarrollo de procesos de aprendizaje.

Para la contratación de hipótesis se aplicó el estadígrafo de prueba Rho de spearman teniendo El resultado de rho de spearman $r_s = 0,803$ se ubica en la tabla de correlación y se tiene una correlación fuerte entre la inteligencia interpersonal y procesos pedagógicos del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018. Se tiene que la t calculada es mayor que la t de la tabla $t_c > t_t$, por lo tanto $7,1 > 1,3106$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se observa que si existe relación perfecta la inteligencia interpersonal y procesos pedagógicos del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018. 8 con un nivel de significancia de 0,01

Del mismo modo investigaron Sánchez, R (2012). En su tesis titulada: La inteligencia emocional en el entrevistador periodístico: competencias y formación. Murcia 2012. Tesis para optar el grado magister en educación en la Universidad del Valle Venezuela se formula el problema: ¿Cuál es la característica fundamental de La inteligencia emocional en el entrevistador periodístico: competencias y formación. Murcia 2012?. En la que plantean su objetivo: determinar las características de la inteligencia emocional en el entrevistador periodístico: competencias y formación. Murcia 2012. Se realiza una investigación descriptiva simple a una muestra de 180 trabajadores de periodismo llegándose a la conclusión. Las investigaciones en inteligencia emocional han puesto de manifiesto la repercusión que los aspectos emocionales tienen en la vida de los individuos, repercute en un 60% su forma de trabajo en la institución y La inteligencia emocional no rechaza las aptitudes académicas sino que las considera complementarias.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad y las estrategias de enseñanza del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018, luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 7 docentes que representa el 23,3% de la muestra manifiestan tener una adaptabilidad deficiente, son 7 docentes que representa el 23,3% de la muestra consideran regular y finalmente son 11 docentes que representa el 36,7% de la muestra consideran una adaptabilidad buena. Mientras en la otra dimensión se observa que son 5 docentes que representa el 16,7% de la muestra manifiestan tener deficiente procesos de estrategias de enseñanza, son 15 docentes que representa el 50% de la muestra consideran regular y finalmente son 10 docentes que representa el 33,3% de la muestra consideran un buen desarrollo de estrategias de enseñanza.

Para la contratación de hipótesis se aplicó el estadígrafo de prueba Rho de spearman teniendo El resultado de rho de spearman $r_s = 0,791$ se ubica en la tabla de correlación significativa entre la adaptabilidad y las estrategias de enseñanza del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018. Se tiene que la t calculada es mayor que la t de la tabla $t_c > t_t$, por lo tanto $6,8 > 1,3106$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se observa que si existe relación perfecta entre la adaptabilidad y las estrategias de enseñanza del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018 con un nivel de significancia de 0,01

Del mismo modo investigaron Villanueva, M (2013). Realiza la investigación titulada: La inteligencia emocional para el liderazgo y su vinculación a procesos afectivos grupales, cognitivos y de desempeño docente, desarrollado en la Universidad de Salamanca en España, Tesis para obtener el grado de magister en la Universidad de Salamanca en España. Se formula el problema ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional para el liderazgo y su vinculación a procesos afectivos grupales, cognitivos y de desempeño docente, desarrollado en la Universidad de Salamanca?. Su objetivo es determinar la relación entre La inteligencia emocional para el liderazgo y su vinculación a procesos afectivos grupales, cognitivos y de desempeño docente, desarrollado en la Universidad de

Salamanca en España. Se formula la hipótesis existe relación directa entre La inteligencia emocional para el liderazgo y su vinculación a procesos afectivos grupales, cognitivos y de desempeño docente, desarrollado en la Universidad de Salamanca en España. Se aplicó el instrumento de encuesta a 200 trabajadores en la universidad. Llegando a las siguientes conclusiones:

La globalización de la economía actual y la inmersión cada vez más vertiginosa en la sociedad del conocimiento se plantea retos de cara al futuro inmediato. Uno de estos retos tiene que ver con el cambio de paradigma sobre el papel del afecto en las organizaciones. A lo largo del presente trabajo hemos querido presentar los recientes avances sobre el papel de las emociones en los contextos organizacionales tanto a nivel individual como a nivel grupal, y para ello hemos acudido a incorporar en la investigación un constructo que ha estado en boga desde hace relativamente poco tiempo: la inteligencia emocional

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Se determinó una relación moderada entre la inteligencia intrapersonal y gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018, luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene Rho de spearman $r_s = 0,975$ se ubica en la tabla de correlación perfecta además se tiene que la t calculada es mayor que la t de la tabla $t_c > t_t$, por lo tanto $23,2 > 1,3106$ con un nivel de significancia de 0,01

Se determinó la relación débil entre la inteligencia intrapersonal y planificación curricular del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018, luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene Rho de spearman $r_s = 0,451$ se ubica en la tabla de correlación, además se tiene que la t calculada es mayor que la t de la tabla $t_c > t_t$, por lo tanto $2,6 > 1,3106$ con un nivel de significancia de 0,01

Se determinó la relación fuerte entre la inteligencia interpersonal y procesos pedagógicos del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018, luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene Rho de spearman $r_s = 0,803$ se ubica en la tabla de correlación fuerte A demás se tiene que la t calculada es mayor que la t de la tabla $t_c > t_t$, por lo tanto $7,1 > 1,31$ con un nivel de significancia de 0,01

Se determinó la relación significativa entre la adaptabilidad y las estrategias de enseñanza del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018, luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene Rho de spearman $r_s = 0,791$ se ubica en la tabla de correlación significativa Además se tiene que la t calculada es mayor que la t de la tabla $t_c > t_t$, por lo tanto $6,8 > 1,31$ con un nivel de significancia de 0,01

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

Los docentes de la institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018, deben de desarrollar talleres de capacitación para mejorar la inteligencia emocional de los docentes

Los directivos de la institución educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018, deben de mejorar con talleres de inter aprendizaje el desarrollo de la inteligencia interpersonal

Los directivo de la institución educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018, deben de desarrollar actividad de fortalecimiento del desarrollo del proceso pedagógico en el aula

Los docetes de la institución educativa duden de desarrollar eventos académicos para mejorar las relaciones interpersonales con los agentes de la educación

CAPÍTULO VII

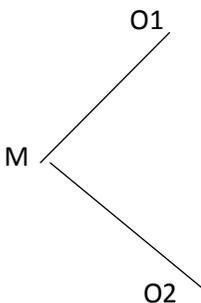
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avila. G.(2001). *Métodos de investigación*. Lima: sol.
- Batista.F. (2009). *Inteligencia emocional y liderazgo femenino en cargos de dirección en organismos públicos* . Estado de Zulia Venezuela: Universidad Rafael Bellosó Chacín.
- Camaclanqui.R. (2013). *La gestión Pedagógica y el desarrollo laboral en los docentes de la Institución educativa N° 30155 Francisco Bolognesi de Chilca*. Huancayo: Universidad César Vallejo.
- Chavez.E.(2009). *Calidad de educación*. Lima : Sur.
- Cortijo.M. (2009). *El aprendizaje en la escuela*. Lima : Mar.
- Díaz.M. (2013). *Estrategias de enseñanza*. Lima : Sol.
- Gardner.H. (2003). *Las inteligencias Múltiples*. Buenos Aires: Mar.
- García.M.(2009). *Importancia de la Inteligencia emocional para mejorar el rendimiento escolar en niños y niñas de padres separados* . México: Universidad Mzquital.
- Gardner, H. (2015). *Las inteligencias múltiples*. Buenos Aires: Lumbreras.
- Goleman, H.(1997). *Habilidades gerenciales* . Buenos Aires: Editorial Bantam.

- Hernandez, Fernandez y Batista. (2006). *metodologia de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- MINEDU. (2013). *Diseño curricular Nacional*. Lima: Minedu.
- Reyes. J.(2010). *Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en la facultad de agropecuaria y nutrición de la Universidad nacional de Educación Enrique guzmán y Valle la Cantuta*. Chosica- Lima : Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle la Cantuta.
- Rodriguez, M. (2008). *Metodologia de la investigación*. España: Edit. UOM.
- Salovey, T. (1990). *Las inteligencias* . Lima : Abedul.
- Salvador. J.(2010). *Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las Instituciones educativas de la zona ce Canto Grande, UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez. R.(2012). *La inteligencia emocional en el esntrevistador periodísitco: competencias y formación*. Venezuela: Universidad del Valle .
- Smith. G. (2002). *La inteligencia emocional en personas adultas*. Lima: Antares.
- Trondike,M. (1920). *La inteligencia social*. Buenos Aires: Argentina.
- Ugarriza,M (2003). *Habilidades sociales*. Lima : Abedul.
- Villanueva.M. (2013). *La inteligencia emocional para el liderazgo y su vinculación a procesos afectivos grupales, cognitivos y desepeño docente, desarrollo en al Universidad de salamanca en España*. España: Universidad de Salamanca .

ANEXOS

ANEXO N°01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y Gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018?</p> <p>ESPECIFICO</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y planificación curricular del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.</p> <p>ESPECIFICO</p> <p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y planificación curricular del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación directa entre la inteligencia emocional y gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.</p> <p>ESPECIFICO</p> <p>Existe relación directa entre la inteligencia intrapersonal y planificación curricular del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.</p>	<p>TIPO:</p> <p>Investigación básica</p> <p>NIVEL:</p> <p>Descriptivo</p> <p>DISEÑO</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>O1. Variable 1</p> <p>M Mestra</p> <p>O2. Variable 2</p>

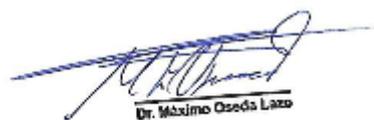
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y procesos pedagógicos del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la adaptabilidad y las estrategias de enseñanza de del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y procesos pedagógicos del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad y las estrategias de enseñanza del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018</p>	<p>Existe relación directa entre la inteligencia interpersonal y procesos pedagógicos del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.</p> <p>Existe relación directa entre la adaptabilidad y las estrategias de enseñanza del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018.</p>	<p>TECNICA. Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario de encuesta</p> <p>POBLACION: 30 docentes de la institución educativa</p> <p>MUESTRA 30 docentes de la institución educativa</p>
--	--	--	---

ANEXO N°02: MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Inteligencia Emocional y Gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				siempre	Algunas veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Inteligencia emocional	Intrapersonal	Se conoce a sí mismo.	Controlo con facilidad mis emociones.	X			X		X		X		X		
			Me siento seguro(a) de mí mismo(a) frente a los demás.	X			X		X		X		X		
		Conoce emociones.	Se controlarme cuando me enojo.	X			X		X		X		X		
			Identifica sentimientos.	X			X		X		X		X		
		Sabe controlar emociones	Asumo con facilidad mi responsabilidad.	X			X		X		X		X		
			Me siento con mucho respeto.	X			X		X		X		X		
	Interpersonal	Expresa sentimientos	Soy capaz de dar confianza con facilidad.	X			X		X		X		X		
			Me gusta ayudar a la gente.	X			X		X		X		X		
		Mejora relaciones interpersonales	Pienso bien de mis compañeros de trabajo.	X			X		X		X		X		
			Controla	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	X			X		X		X		X	

Adaptabilidad	emociones. Sabe solucionar los conflictos con otras personas.	Me resulta fácil trabajar con los demás.	X			X		X		X		X	
		Me disculpo con facilidad con los demás.	X			X		X		X		X	
	Comprende a los demás.	Me adecuo al sistema de trabajo de los demás.	X			X		X		X		X	
	Se muestra proactivo en diferentes circunsatnacias.	Prefiero que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	X			X		X		X		X	
	Tiene capacidad de persuadir.	Me resulta fácil comenzar cosas nuevas.	X			X		X		X		X	
		Cuando enfrento una situación difícil me siento a meditar	X			X		X		X		X	
		Me gusta analizar un problema antes de intentar solucionarlo.	X			X		X		X		X	
		Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	X			X		X		X		X	



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTION DE LOS APRENDIZAJES

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación de la Inteligencia emocional

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa "José Guillermo Otero" Tarma

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MAXIMO OSEDA LAZO.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Buena	Regular	Deficiente
------------------	---------	------------



FIRMA DEL EVALUADOR

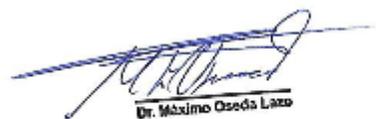
DNI

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO . Inteligencia Emocional y Gestión de los aprendizajes del personal docente en la Institución Educativa José Guillermo Otero de Tarma 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				siempre	Algunas veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestion de los aprendizajes	Planificación curricular	Sirve para definir, anticipar, organizar y prever, los procesos de enseñanza – aprendizaje	Reviso los documentos antes de iniciar la planificación.	X			X		X		X		X		
			Coordino con los responsables para iniciar la planificación.	X			X		X		X		X		
			Asumo con responsabilidad la planificación de mis documentos técnicos pedagógicos.	X			X		X		X		X		
			Cumplo con los tiempos establecidos para la planificación.	X			X		X		X		X		
			Pregunto a los responsables para resolver cualquier situación adversa.	X			X		X		X		X		
			Mis documentos están correctamente planificadas.	X			X		X		X		X		
	Procesos pedagógicos	Cumple expectativas respecto de las posibilidades para	Los documentos planificados las utilizo durante mi labor.	X			X		X		X		X		
			Las unidades son mis documentos orientadores.	X			X		X		X		X		

	aprender, venciendo las limitaciones o cualquier adversidad	Las Acciones pedagógicas están diseñadas para su aplicación.	X			X		X		X		X			
		Las actividades las regulo en función a los estudiantes.	X			X		X		X		X			
		Siento que mis alumnos están aprendiendo con mi labor.	X			X		X		X		X			
		Coordino antes de desarrollar mis actividades en el aula.	X			X		X		X		X			
	Estrategias de enseñanza	Construyan sus aprendizajes en relación con su contexto	Utilizo las estrategias más adecuadas en mi labor en el aula.	X			X		X		X		X		
			Utilizo los recursos necesarios para desarrollar mi actividad de aprendizaje.	X			X		X		X		X		
			Propongo acciones nuevas durante el proceso de aprendizaje.	X			X		X		X		X		
			Los estudiantes me ayudan en la aplicación de estrategias.	X			X		X		X		X		
			Comparto con mis colegas estrategias de aprendizaje.	X			X		X		X		X		
			Los aprendizajes que propongo están acompañadas con nuevas estrategias.	X			X		X		X		X		



Dr. Máximo Oseña Lazo

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación de la Inteligencia emocional

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa "José Guillermo Otero" Tarma
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MAXIMO OSEDA LAZO.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Buena	Regular	Deficiente
------------------	---------	------------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI

ANEXO N°03: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

INSTRUCCIÓN

Estimado colega sírvase rellenar el siguiente cuestionario las mismas que permitirá recoger información valiosa sobre la inteligencia emocional.

INTELIGENCIA EMOCIONAL				
N°	ITEMS	VALORACION		
	INTRAPERSONAL	Siempre	Algunas veces	Nunca
01	Controlo con facilidad mis emociones.			
02	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) frente a los demás.			
03	Se controlarme cuando me enojo.			
04	Cuando trabajo con mis colegas tiendo a confiar más en mis ideas.			
05	Asumo con facilidad mi responsabilidad.			
06	Me siento con mucho respeto.			
	INTERPERSONAL			
07	Soy capaz de dar confianza con facilidad.			
08	Me gusta ayudar a la gente.			
09	Pienso bien de mis compañeros de trabajo.			
10	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.			
11	Me resulta fácil trabajar con los demás.			
12	Me disculpo con facilidad con los demás.			
	ADAPTABILIDAD			
13	Me adecuo al sistema de trabajo de los demás.			
14	Prefiero que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.			
15	Me resulta fácil comenzar cosas nuevas.			
16	Cuando enfrento una situación difícil me siento a meditar			
17	Me gusta analizar un problema antes de intentar solucionarlo.			
18	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.			

ENCUESTA DE LA GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJE

INSTRUCCIÓN

Estimado colega sírvase rellenar el siguiente cuestionario las mismas que permitirá recoger información valiosa sobre la gestión de los aprendizajes.

INTELIGENCIA EMOCIONAL				
N°	ITEMS	VALORACION		
	PLANIFICACION CURRICULAR	Siempre	Algunas veces	Nunca
01	Reviso los documentos antes de iniciar la planificación.			
02	Coordino con los responsables para iniciar la planificación.			
03	Asumo con responsabilidad la planificación de mis documentos técnicos pedagógicos.			
04	Cumplo con los tiempos establecidos para la planificación.			
05	Pregunto a los responsables para resolver cualquier situación adversa.			
06	Mis documentos están correctamente planificadas.			
	PROCESOS PEDAGOGICOS			
07	Los documentos planificados los utilizo durante mi labor.			
08	Las unidades son mis documentos orientadores.			
09	Las Acciones pedagógicas están diseñadas para su aplicación.			
10	Las actividades las regulo en función a los estudiantes.			
11	Siento que mis alumnos están aprendiendo con mi labor.			
12	Coordino antes de desarrollar mis actividades en el aula.			
	ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA			
13	Utilizo las estrategias más adecuadas en mi labor en el aula.			
14	Utilizo los recursos necesarios para desarrollar mi actividad de aprendizaje.			
15	Propongo acciones nuevas durante el proceso de aprendizaje.			
16	Los estudiantes me ayudan en la aplicación de estrategias.			
17	Comparto con mis colegas estrategias de aprendizaje.			
18	Los aprendizajes que propongo están acompañadas con nuevas estrategias.			

ANEXO N°04: CONSTANCIA QUE ACREDITA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO



I.E.I. "JOSÉ G. OTERO"

Malecón Gálvez N° 1004 - Tarma

Teléfono - 064317448

PERÚ

Ministerio
de Educación

Viceministerio
de Gestión Pedagógica

Dirección
General de Educación
Básica Regular



CONSTANCIA

EL DIRECTOR GENERAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADO "JOSÉ G. OTERO"

HACE CONSTAR:

*QUE EL PROF. **MARINO ODILON PUCHOC JORGE** CON D.N.I. 21070731 APLICÓ LOS INSTRUMENTOS DE SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN SOBRE "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES DEL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E.I. JOSÉ GUILLERMO OTERO-TARMA 2018. TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.*

SE LE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA PARA LOS FINES QUE CREA CONVENIENTE.

TARMA, ABRIL DEL 2018



Carlos Alberto Altaga Chero
C.M. 1021122613
DIRECTOR

ANEXO N°05: BASE DE DATOS

	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18		
1	3	2	2	2	2	3	14	3	2	3	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	13	41
2	3	2	2	2	3	2	14	2	2	2	2	2	1	11	2	3	2	2	2	3	14	39
3	2	2	1	1	1	1	8	1	2	1	1	2	1	8	2	1	1	2	1	1	8	24
4	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	1	2	12	38
5	2	2	3	2	2	2	13	3	2	1	2	1	2	11	2	3	2	3	2	2	14	38
6	2	1	1	2	1	1	8	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	2	1	2	9	24
7	3	3	3	2	2	1	14	2	2	2	2	3	3	14	2	2	3	3	2	3	15	43
8	2	2	2	2	2	3	13	3	2	1	2	3	2	13	2	3	2	2	2	2	13	39
9	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	1	2	1	8	1	2	1	1	2	1	8	24
10	2	2	1	3	3	3	14	2	2	2	3	2	3	14	2	2	2	1	2	3	12	40
11	2	2	2	2	3	3	14	2	2	3	2	3	2	14	2	2	2	2	2	3	13	41
12	2	2	2	2	2	1	11	2	3	2	2	2	3	14	2	2	2	1	2	3	12	37
13	2	3	3	2	2	1	13	2	2	2	2	2	2	12	1	2	3	2	2	2	12	37
14	3	2	2	2	2	3	14	3	2	3	3	2	2	15	1	2	2	2	3	3	13	42
15	3	2	1	2	1	2	11	2	3	2	2	2	2	13	3	3	2	2	2	2	14	38
16	2	3	1	2	3	3	14	2	3	2	1	2	1	11	2	2	3	2	2	1	12	37
17	2	2	2	2	3	3	14	2	2	3	1	2	3	13	3	2	2	2	2	1	12	39
18	3	2	1	2	3	2	13	2	2	2	2	2	3	13	3	2	2	3	2	2	14	40
19	2	3	1	2	2	3	13	2	3	2	1	2	3	13	2	2	3	2	2	3	14	40
20	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	3	2	2	12	3	2	2	2	2	2	13	37
21	1	2	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	2	2	9	25
22	2	3	3	2	2	2	14	2	3	2	2	2	2	13	2	1	2	3	2	1	11	38
23	2	2	3	2	1	2	12	1	2	2	2	3	2	12	2	1	2	2	2	3	12	36
24	3	1	2	3	1	2	12	3	3	3	2	2	2	15	2	3	3	2	2	3	15	42
25	2	1	2	2	2	2	11	3	3	3	2	1	2	14	1	2	2	3	2	2	12	37

26	2	2	3	2	3	2	14	3	2	2	3	1	2	13	3	3	2	2	3	3	16	43
27	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	2	7	22
28	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	3	12	2	2	2	3	2	2	13	36
29	2	2	2	2	2	3	13	3	2	2	1	2	2	12	2	3	2	2	2	3	14	39
30	2	3	2	3	3	3	16	2	3	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	2	16	48

	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18		
1	3	2	3	2	3	2	15	1	2	3	3	3	3	15	2	2	3	1	1	2	11	41
2	2	2	3	2	2	2	13	1	2	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	3	14	39
3	1	1	2	1	2	1	8	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	2	2	2	9	24
4	2	1	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	2	15	2	1	1	1	2	2	9	38
5	3	2	2	2	1	2	12	2	3	2	2	2	2	13	3	3	2	2	2	1	13	38
6	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	7	24
7	2	2	1	3	3	2	13	3	3	2	2	3	2	15	3	3	1	2	3	3	15	43
8	2	3	2	2	1	2	12	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	2	2	2	13	39
9	1	1	2	2	1	1	8	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	2	2	1	9	24
10	2	2	2	2	1	2	11	3	2	2	2	3	3	15	3	2	3	2	2	2	14	40
11	3	3	2	2	1	2	13	2	3	3	3	2	2	15	1	2	2	3	3	2	13	41
12		2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	2	2	1	13	37
13	2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	1	2	1	10	2	2	3	2	2	2	13	37
14	2	1	2	3	2	2	12	3	2	2	3	2	3	15	3	2	2	2	3	3	15	42
15	2	1	2	2	3	2	12	2	2	2	2	2	3	13	3	2	2	2	2	2	13	38
16	2	2	3	2	3	2	14	2	2	2	1	2	3	12	2	2	3	2	1	1	11	37
17	1	1	2	1	2	1	8	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	2	2	1	14	39
18	2	1	2	2	3	2	12	2	1	2	2	3	2	12	3	3	3	3	2	2	16	40
19	2	2	3	2	2	2	13	3	2	2	1	2	3	13	2	2	2	3	2	3	14	40
20	2	1	2	3	2	2	12	2	2	2	1	2	2	11	3	2	2	3	2	2	14	37
21	2	1	2	1	1	1	8	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	2	2	2	10	25
22	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	1	2	3	12	2	1	1	2	1	1	8	34
23	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	1	2	2	13	1	1	1	2	1	1	7	36
24	2	1	1	3	2	3	12	3	2	3	3	3	2	16	3	2	3	3	2	3	16	44
25	2	1	2	2	3	2	12	2	2	2	3	3	2	14	2	2	3	1	1	2	11	37
26	2	2	3	2	3	2	14	2	2	3	2	2	2	13	3	2	3	3	2	3	16	43
27	2	1	2	3	2	2	12	2	1	2	3	2	2	12	1	1	1	2	2	1	8	32
28	2	1	2	2	3	2	12	2	1	2	2	3	2	12	2	3	2	1	2	2	12	36

Alfa de cronbach

Anexo N° 06

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	39
2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	37
3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	38
4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	34
5	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	40
6	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	38
7	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	36
8	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	32
9	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	27
10	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	28

Varianza 0.49 0.36 0.09 0.16 0.36 0.44 0.2 0.21 0.29 0.36 0.09 0.4 0.2 0.4 0.29 0.36 0.09 0.6

suma Var 5.39

Var. Total 18.7

