



Inteligencia emocional y Motivación de logro, en los
docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”,
de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y
Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Quiroga Nomberto, Yanet Elizabeth

ASESOR:

Dra.: Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen

SECCION

Educación e idiomas

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2019

Página del jurado

Yengle Cruz, Carlos Alberto

Presidente

Perez Azahuanche, Manuel

Secretaria

Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen

Vocal

Dedicatoria

A Dios:

Padre celestial que me dio el regalo de la vida, y por la protección divina y bendiciones que siempre me brinda para mi persona, hogar y familia.

A mi querido esposo:

Luz que ilumina mi sendero y fuente de motivación para continuar siempre adelante por el camino de la superación y consolidar un hogar sinónimo de unión y felicidad.

Agradecimiento

Al personal directivo, jerárquico y docente de la Universidad César vallejo, por el apoyo que nos brindan para lograr el éxito del presente estudio.

A la doctora Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen por sus sabias orientaciones para la aplicación de la metodología científica en la elaboración del presente informe.

A los profesores de la Institución Educativa “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, del distrito de Guadalupe, provincia de Pacasmayo, por su participación y apoyo en el desarrollo del presente estudio.

La Autora

Declaratoria de autenticidad

Yanet Elizabeth Quiroga Nomberto, estudiante del Programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa, de la Escuela de Pos grado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI. N° 19248983 con la tesis titulada: Inteligencia emocional y motivación de logro, en los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o 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 presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar o autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de estas acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 10 de abril de 2019

Bach. Yanet Elizabeth Quiroga Nomberto
DNI. N° 19248983

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Con el propósito de dar cumplimiento a lo señalado como requisitos y normas establecidas por la Escuela de post grado de la Universidad Privada “Cesar Vallejo”, se ha realizado el presente trabajo de investigación titulado: Inteligencia emocional y motivación de logro, en los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

Por la experiencia obtenida en el desarrollo de la práctica educativa en el nivel de educación secundaria, la misma que me ha permitido reflexionar sobre la importancia que tienen la Inteligencia emocional y su posible repercusión en la Motivación de logro, se ha planificado la presente investigación con la finalidad de conocer el nivel de relación entre estas variables, las cuales son esenciales en la mejora del clima institucional y desempeño docente, con el propósito de optimizar el servicio educativo y la formación integral de los estudiantes.

Con el anhelo de que los propósitos considerados en la presente experiencia, sean satisfechas, pongo a consideración de ustedes Señores miembros del Jurado, esta indagación, esperando la aprobación correspondiente.

Trujillo, abril de 2019

ÍNDICE

Página del jurado	12
Dedicatoria	13
Agradecimiento	14
Declaratoria de autenticidad	15
Presentación	16
ÍNDICE	17
RESUMEN	19
ABSTRACT	20
I. INTRODUCCIÓN	21
1.1. Realidad problemática	21
1.2. Trabajos previos	24
1.3. Teorías relacionadas al tema	27
1.4. Formulación del problema	43
1.5. Justificación	44
1.7.1. General	46
1.7.2. Específicos	46
II. MÉTODO	48
2.1. Diseño de investigación	48
2.2. Variables, operacionalización	49
2.2.1. Operacionalización de la variable:	50
2.3. Población, muestra y muestreo	52
2.3.1. Población muestral	52
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
2.4.1. Técnicas de recolección de datos	52
2.4.2. Instrumentos para la recolección de datos	53
2.5. Métodos de análisis de datos	53
2.6. Aspectos éticos	54

<u>III. RESULTADOS</u>	55
<u>3.1.1.Desarrollo de la Inteligencia emocional</u>	55
<u>3.1.2.Desarrollo de la motivación de logro</u>	60
<u>3.1. Análisis inferencial de los resultados</u>	65
<u>3.1.1.Prueba de normalidad</u>	65
<u>3.1.2.Contrastación de hipótesis</u>	66
<u>III. DISCUSIÓN</u>	73
<u>IV. CONCLUSIONES</u>	77
<u>V. RECOMENDACIONES</u>	78
<u>VI. REFERENCIAS</u>	79

RESUMEN

La presente indagación tiene como propósito de establecer la relación que existe entre la Inteligencia emocional y la motivación de logro en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Santa Magdalena”, del distrito de Guadalupe, provincia de Pacasmayo, 2019.

Para alcanzar este objetivo se trabajó con una población muestral conformada por 28 docentes del nivel de educación secundaria. Para comprobar la hipótesis se utilizó un diseño correlacional, los instrumentos de recojo de datos que se emplearon lo constituyeron la escala de desarrollo de la Inteligencia emocional y la escala de evaluación de la motivación de logro, para encontrar el nivel de correlación se trabajó con el coeficiente de Pearson y la validación de la hipótesis se realizó con la t de Student para grupos correlacionados, con un valor crítico del 5%.

Los resultados indicaron que el valor del coeficiente de correlación de Pearson, de la Inteligencia emocional y la motivación de logro fue de 0,983 ubicándose en un nivel de correlación muy alta positiva, concluyéndose que existe un nivel significativo de correlación entre la Inteligencia emocional y la motivación de logro (valor de la t de Student = 27,3007), de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Santa Magdalena”, del distrito de Guadalupe, provincia de Pacasmayo, 2019.

Palabras claves: Autocontrol, motivación, empatía, relaciones interpersonales. Motivación de logro.

ABSTRACT

The purpose of this research is to establish the relationship between emotional intelligence and achievement motivation in secondary school teachers of the Educational Institution "Santa Magdalena"; of the district of Guadalupe, province of Pacasmayo, 2019.

To reach this goal, we worked with a sample population made up of 28 teachers from the secondary level. To verify the hypothesis, a correlational design was used, the data collection instruments used were the emotional intelligence development scale and the evaluation scale of the achievement motivation, to find the level of correlation, we worked with the Pearson coefficient and validation of the hypothesis was performed with the student's t for correlated groups, with a critical value of 5%.

The results indicated that the value of the Pearson correlation coefficient, emotional intelligence and achievement motivation was 0.983, placing it at a very high positive correlation level, likewise the student's t was 27.3007; concluding that there is a significant level of correlation between emotional intelligence and the motivation of achievement of teachers of the secondary level of the Educational Institution "Santa Magdalena", of the district of Guadalupe, province of Pacasmayo, 2019.

Keywords: Self-control, motivation, empathy, interpersonal relationships, achievement motivation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad se aprecia la necesidad de la formación de líderes que permitan lograr los cambios y transformaciones que actualmente se necesitan. Éstos deben garantizar el desarrollo y la aparición de las competencias en sus alumnos, construyendo agentes de transformación. Así pues, si se quiere mejorar la educación, necesitamos contar con personas que direccionen los ambientes estudiantiles, del profesorado, de funcionarios que ejerzan un liderazgo desde su interior, que inicien, impulsen, faciliten, gestionen y coordinen el proceso de transformación, que posean una preparación técnica adecuada y, sobre todo, con una actitud y un compromiso con la escuela, la educación y la sociedad capaces de ponerse al frente de procesos de mejoramiento continuo (Murillo, 2013).

Como consecuencia de la Revolución Industrial, la escuela adoptó un sistema jerárquico que llevaba a tomar decisiones unilaterales, a actuar con “mano dura” y a infundir miedo y estrés en el personal docente. Hasta no hace mucho tiempo, era común que el liderazgo escolar se definiera utilizando el concepto de administración escolar. La identidad profesional de los directivos se explicaba desde la idea de ser administradores. De esta manera todas las acciones administrativas generales tenían el objetivo de racionalizar el trabajo bajo dos principios fundamentales: la subordinación y la previsibilidad de resultados. Cada persona tiene un jefe, recibiendo comunicaciones de tipo vertical (Arzobispado de Santiago, 2005).

De la cita anterior se puede inferir que la subordinación proporciona un marco de seguridad para todos y que la previsibilidad asegura el logro de metas, pero a la vez pueden desarrollar respuestas lentas y autómatas por parte de las personas que llevan a la falta de autonomía y

compromiso verdadero. Desde este modelo de dirección las relaciones sociales dentro de las organizaciones e instituciones se establecen bajo esquemas rígidos de control y supervisión. A este respecto Goleman apoya el argumento señalando que se contratan a los directores generales por su intelecto y su pericia empresarial y se les despide por su falta de inteligencia emocional (Goleman, D., 2013). De la anterior cita se puede afirmar que el clima de la institución será positivo en la medida en que los líderes transmitan motivación y visión e inspiren relaciones fraternas y cordiales entre sus miembros.

La Inteligencia Emocional juega un papel importante en el liderazgo y en la gestión de cualquier grupo porque permite conectar y comprender a las otras personas. Goleman (2013) afirma que el coeficiente intelectual y la formación técnica tienen su importancia, pero sobre todo como requisitos iniciales para acceder a un puesto ejecutivo. Las investigaciones que realizó este investigador, indican claramente que la Inteligencia Emocional es la condición indispensable para el liderazgo. Sin ella, el directivo puede tener la mejor formación del mundo, una mente aguda y analítica y una enorme abundancia de ideas inteligentes, pero le faltará manera de gran líder si no es capaz de gestionar sus propias emociones y la de los demás.

Otro aspecto importante a impulsar en los docentes es la motivación y específicamente la motivación de logro, pero en esta sociedad se ha podido observar que el docente no tiene voluntad para superar el retraso académico, ni tampoco incrementar los deseos de superar y ayudar a resaltar a las instituciones educativas a las que pertenecen, lo cual es preocupante teniendo en cuenta que la motivación del logro como un factor importante para alcanzar el éxito, como impulsor para hacer las cosas bien, utilizando al máximo las potencialidades para realizar las actividades de la vida, por el gusto de hacerlas bien.

La persona motivada hacia el logro excede a los demás en su desempeño, su producción y su ejecución. Estas personas se esfuerzan

más o producen más y mejor, de tal forma que una persona con motivación de logro alto desea saber si sus esfuerzos la están acercando o no a la meta deseada. No se está lejos de encontrar docentes con problemas de motivación intrínseca, ya que no presentan indicadores de superación, de estar capacitándose, o auto capacitándose, logrando así superación laboral para enfrentarse fortalecido académicamente ante la competitividad.

Se ha observado que la realidad descrita no es ajena a lo que se visualiza en la Institución Educativa “Santa Magdalena”, donde se ha observado entre los docentes evidente el desánimo, demostrando escaso interés en mejorar el proceso de enseñanza y mucho menos de alcanzar la calidad educativa; muchos pueden ser los factores que generan este tipo de actitudes en el docente, como por ejemplo la baja remuneración, condiciones arquitectónicas inadecuadas, escaso reconocimiento a su labor pedagógico, largas jornadas laborales, problemas familiares, económicos, ente otros; sin embargo existe otro grupo de docentes dentro de la institución que a pesar de experimentar parecidos inconvenientes.

Este marco, nos invita a reflexionar sobre la necesidad de impulsar el desarrollo de la motivación de logro, debiéndose conocer los factores o variables que le afectan y son necesarios fortalecer, considerando importante realizar la presente investigación en las y los profesores del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, distrito de Guadalupe – Pacasmayo, con la finalidad de determinar el grado de relación que existe entre inteligencia emocional y la motivación de logro.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

López (2015) en su investigación denominada “Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo” El objetivo general fue analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes, su población estuvo conformada por 23 docentes, obteniendo como resultado que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la Institución, se concluye que los docentes de la unidad educativa Carabobo se encuentran en un nivel de motivación baja lo cual influye en su labor.

Dávila (2015) en su investigación denominada “Nivel de motivación al logro en un grupo de docentes estudio realizado en el 1er y 4to año de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar” tuvo como objetivo general establecer el nivel de motivación del logro, la población muestral estuvo constituida por 51 docentes, obteniendo como resultados que el 44% de docentes de licenciatura en educación inicial y preprimaria, muestran niveles de motivación adecuados frente a su trabajo, llegando a la conclusión que el grupo de docentes de 1er y 4to de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar se desempeñan mejor en su rendimiento laboral debido a que tienen un buen nivel de motivación.

Ureña (2015) en su investigación denominada “Factores relevantes de la calidad de vida y motivación de los docente de la universidad autónoma de Santo Domingo un estudio exploratorio”, tuvo como objetivo general identificar los factores personales relevantes (personalidad, satisfacción, burnout y valores) de la calidad de vida docente en profesores de la universidad autónoma de Santo Domingo (UASD), su población estuvo constituida por todas las facultades de la universidad, autónoma de Santo

Domingo, obteniendo como resultado que el 90% de docentes muestran dos rasgos que puntuaron un poco más alto que los demás: Amabilidad y apertura, llegando a la conclusión de que en los profesores de la UASD existen un alto grado de realización personal.

1.2.2. A nivel nacional

Tovar, Y. (2015). Relación entre la gestión emocional y el liderazgo en instituciones educativas públicas. Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación, mención: Gestión Educacional, de la Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle de Lima. Estudio de tipo correlacional, donde se trabajó con una muestra de 96 docentes, elegidos aleatoriamente, se utilizó un diseño transversal. Los instrumentos para recolectar datos fueron el Inventario de Inteligencia Emocional y el Cuestionario de Liderazgo Directivo. Se utilizó la prueba Chi cuadrada para medir las relaciones entre las variables categorizadas, y las relaciones entre las dimensiones de la variable gestión emocional y el otro variable liderazgo directivo. Los resultados obtenidos corroboraron la existencia de una correlación directa entre la gestión emocional y el liderazgo directivo, y entre las dimensiones autoconsciencia, autorregulación y automotivación de la gestión emocional y el liderazgo directivo. Los hallazgos fueron estadísticamente significativos a un nivel de probabilidad de 0,5 (Tovar, 2015).

García (2015) en su investigación denominada “Relación del trabajo en equipo con la motivación de logro de los docentes de la Institución Educativa Champagnat y cima de Tacna - año 2013” tuvo como objetivo general determinar la relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral de los profesores, su población estuvo constituida por la totalidad de los profesores que laboran en el nivel de educación secundario, obtuvo como resultado que el 41,03% de la muestra señala que las características de trabajo en equipo del indicador es de nivel inferior, el 28,20% manifiesta ser de nivel medio y el 30,77% dicen son de nivel superior llegando a la conclusión que el trabajo en equipo que presentan

los profesores de las II.EE. Champagnat y cima mantienen una correlación significativa con el nivel de motivación laboral ha sido aprobada y aceptada.

Barrenechea, M. (2013), en su estudio: El liderazgo del director y la capacidad emocional de los docentes en el colegio de gestión pública general Emilio Soyer Cavero del distrito del Rímac – Lima. Tesis de maestría en ciencias de la educación, mención: Docencia Universitaria de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Estudio descriptivo correlacional donde se trabajó con una muestra conformada por 289 docentes. Los instrumentos utilizados para la medición de las variables fueron una escala de capacidad de liderazgo en la gestión del director y una encuesta de capacidad emocional, ambas sometidas a validez y confiabilidad para el presente estudio. Para analizar los datos se emplearon estadística paramétrica, así como el estadístico de correlación r de Pearson. Los resultados, permitieron a la investigadora concluir que existe relación directa y altamente significativa entre el liderazgo del director y la capacidad emocional en los docentes del Colegio de Gestión Pública General Emilio Soyer Cavero del distrito del Rímac - Lima, durante el año 2012 (Barrenechea, 2013).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. La inteligencia emocional

1.3.1.1. Modelo de competencia de la inteligencia emocional de Daniel Goleman

Goleman define a la Inteligencia Emocional como una serie de habilidades, las cuales incluirían el autocontrol, celo y persistencia y la habilidad para motivarse uno mismo (Goleman, D., 1998).

Básicamente, Goleman divide a la inteligencia emocional en dos tipos de competencias: competencias personales y competencias sociales

Competencias personales

1. Conocimiento de las propias emociones. El conocimiento de uno mismo. La capacidad de reconocer un sentimiento en el mismo momento en el que aparece.
2. Capacidad para controlar las emociones. De la conciencia de uno mismo surge la habilidad que permite controlar los sentimientos y adecuarlos al momento.
3. Capacidad de motivarse a sí mismo. Igual que el sentido de autoeficacia, propone el control de la vida emocional y su subordinación a una meta.

Competencias sociales

4. Reconocimiento de las emociones ajenas. La empatía.
5. Control de las relaciones. Habilidad que presupone relacionarse adecuadamente con las emociones ajenas.

Desde la formulación de su modelo en 1995, Goleman ha ido revisando dichas competencias y subcomponentes. En el modelo de 1998, propone una teoría de desempeño organizacional basado en la IE donde cada dimensión se define con mayor amplitud (Goleman, D., 1995).

En la actualidad, Goleman integra la dimensión de la motivación dentro del campo de la autorregulación, el aprovechamiento de la diversidad pasa a formar parte de la empatía y ha renombrado algunas competencias (ej. La sinceridad ha pasado a ser transparencia). De igual forma ha fundido la habilidad de comunicación en la competencia de la influencia (Goleman, 1998).

1.3.1.2. Concepto de Inteligencia emocional

El concepto de Inteligencia Emocional es un elemento importante que ayuda a entender la esencia del Liderazgo. Este término fue desarrollado en 1990 por dos psicólogos norteamericanos, el Dr. Peter Salovey y el Dr. John Mayer. Arriola, afirma que los psicólogos Salovey y Mayer, fueron quienes acuñaron en una tesis doctoral, un término cuya fama futura era difícil de imaginar. Ese término es la Inteligencia Emocional (Arriola, 2009).

En los años ochenta, el psicólogo israelí Rubén Bar-On, creó un modelo para medir el cociente emocional que adelantaba el concepto de inteligencia emocional y en los últimos años son varios los teóricos que han presentado variaciones sobre el tema. Sin embargo, quien ha ahondado en el tema de la Inteligencia Emocional es Goleman (1998), investigador y periodista del New York Times, fue quien desarrolló con mayor profundidad este tema, llamando la atención de todo el mundo con su obra "Inteligencia Emocional".

Aunque el tema de la Inteligencia Emocional sea de actualidad, el verdadero precursor del mismo que lo incluyó en su teoría de la Inteligencia Social, fue el psicólogo Edward Thorndike, quien la definió

como la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, y actuar sabiamente en las relaciones humanas (Arriola, 2009).

1.3.1.3. Dimensiones de la Inteligencia Emocional

Autoconocimiento de las emociones

Es la identificación de nuestras emociones. Denominada también autoevaluación, es clave para averiguar cómo hacemos nuestras evaluaciones, cómo somos actores y observadores. Lo que en la práctica necesitamos es incrementar nuestra autoevaluación con algunas serias reflexiones y tener la valentía de explorar cómo reaccionamos ante las personas y los sucesos de la vida real.

Dirigir las emociones

Las emociones no son buenas ni malas, lo que puede tener esta característica es nuestra respuesta. Los componentes de nuestras emociones serían: pensamientos o valoraciones cognitivas, cambios psicológicos o acciones basadas en la excitación nerviosa y nuestras tendencias manifestadas en el comportamiento.

Para tener un buen manejo de la inteligencia emocional, necesitamos tomar el mando de nuestros pensamientos, dirigir oportunamente nuestras excitaciones y llegar a ser Altos solucionando problemas.

Automotivación

La motivación implica usar nuestro sistema emocional para catalizar todo el sistema y mantenerlo en funcionamiento. Hay cuatro fuentes principales de motivación:

Nosotros mismos (pensamiento positivo, visualización, respiración abdominal).

Amigos, familias y colegas, realmente nuestro soporte más interesante.

Un mentor emocional, real o ficticio.

El propio entorno, objetos y seres motivadores.

Reconocimiento de emociones en otros

El desarrollo de habilidades de comunicación efectivos y la comprensión y valoración de las emociones de los otros, es cuando la gestión de la inteligencia emocional pasa de intrapersonal a interpersonal.

Las grandes tareas de este parámetro son:

Auto apertura. Sensibilidad a los sentimientos del otro y cuidando mucho el lenguaje corporal.

Asertividad. Habilidad de mantener nuestros derechos, opiniones, creencias y deseos, respetando al mismo tiempo las del otro.

Escucha activa. - Poner énfasis en desactivar nuestro filtro de recepción, sintetizar las declaraciones del otro, usar frases de dinamización, dar noticia de que somos conscientes de los sentimientos del otro. Respecto a la crítica debemos prepararnos para convertirla en constructiva.

Manejo de las relaciones

Comprende 2 ámbitos:

El primero es el de las relaciones esporádicas.

El segundo el de las relaciones en el tiempo.

Tanto en uno como en otro, los intercambios de cortesías, información sobre hechos, pensamientos, ideas, sentimientos y deseos, deben armonizarse con el grado de sintonía de los dos interlocutores.

1.3.2. La motivación de logro

1.3.2.1. Teorías generales de la motivación

Entre las teorías motivacionales que han repercutido en el campo educativo y psicológico, se encuentran el conductismo, el humanismo, el cognoscitismo y la teoría del aprendizaje social de la motivación.

A. Teoría conductual de la motivación

Díaz y Hernández (2003:67) sostienen que los conductistas explican la motivación en términos de estímulos externos y reforzamiento, por lo que piensan que a los individuos puede motivárseles básicamente mediante castigos y recompensas o incentivos.

Woolfolk (1999), siguiendo este perfil de investigación, plantea que “una recompensa es un objeto o acontecimiento atractivo que aparece como consecuencia de una determinada conducta...Un incentivo es un objeto o acontecimiento que alienta y desalienta la conducta”. En base a estas consideraciones, se puede señalar que el Conductismo fomenta la motivación extrínseca mediante el refuerzo sistemático del comportamiento con recompensas, incentivos o castigos que conlleva a conductas específicas.

Por otro lado, Hernández, P. (2005) indica que el condicionamiento clásico constituye un planteamiento clave para manejar los mecanismos de la motivación...la asociación de un estímulo neutro o negativo puede convertirse en positivo si se asocia con otro que lo es. Pero aún más lo es el condicionamiento operante. Esto implica preparar el escenario y los estímulos desencadenantes (antecedentes) que posibilitan la aparición de la respuesta y administrar los refuerzos (consecuentes) para consolidarla. Estos tipos de aprendizaje son aspectos motivacionales y constituyen el tema central del paradigma conductista.

Desde esta perspectiva, el mencionado autor hace referencia a la posibilidad de implementar algunas estrategias conductistas como medio para fortalecer el aprendizaje; no obstante, enfatiza en que tales estrategias no incluyen un enfoque cognitivo, sino, meramente conductual, aspecto que según Wilson y O'Leary (1980) se convierte en "técnicas específicas". Es decir, que el condicionamiento clásico es imprescindible en el desarrollo de actitudes, valores con proyección hacia una "autonomía funcional de los motivos". Quiere decir entonces, que el Conductismo también tiene su incidencia motivacional en la adquisición del aprendizaje, aún a pesar de no estar enmarcado en el aspecto cognitivo, como tal.

Por otra parte, Hernández (2005:183), siguiendo a Mower, (s/f), desde su postura ante la psicología educativa como aspecto fundamental para alcanzar aprendizajes significativos, expresa con total claridad que el comportamiento es controlado, motivado y guiado por las emociones, especialmente por la amenaza o por la esperanza.

A su vez, Robins (1987) dedicado a este tipo de estudio, afirma que se manifiesta en el individuo como el deseo, anhelo, de alcanzar la meta de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual. Por su parte, Toro Álvarez (1990:17) llega a sostener que el comportamiento en general y el desempeño ocupacional en particular han de ser entendidos como un efecto o condición consecuente (consecuencia de...); en tal sentido, el comportamiento es el efecto de dos tipos de agentes causales denominados condiciones antecedentes y condiciones intervinientes.

1.3.2.2. Definición de motivación de logro

Motivación deriva del latín motus, que significa «movido», o de motio, que significa «movimiento». Existen definiciones variadas acerca de la motivación. En el desarrollo científico de la psicología se han propuesto algunas que se citan a continuación:

Moore, citado por Díaz y Hernández (2003:67), plantea que “la motivación lleva en sí impulsos o fuerzas que nos dan energía y nos dirigen a actuar de la manera en que lo hacemos”.

Meza (2005:44) concibe la motivación “como un proceso afectivo mediante el cual una persona toma conciencia de una carencia o de una necesidad, identifica la meta que la resolverá, representa mentalmente la meta deseada, desarrolla un plan para conseguirla, y acomete las acciones correspondientes”. Para Woolfolk (1999:72), la motivación “suele definirse como un estado interno que incita, dirige y mantiene la conducta”. Al respecto,

Brophy (1998), citado por Díaz y Hernández (2003:67), señala lo siguiente: Es un constructo teórico que se emplea hoy en día para explicar la iniciación, dirección, intensidad y persistencia del comportamiento especialmente de aquel orientado hacia metas específicas. Así, un motivo es un elemento de conciencia que entra en determinación de un acto volitivo; es decir, es lo que induce a una persona llevar a la práctica una acción.

Morris y Maisto (2005:329) aseveran que la motivación y la emoción están estrechamente entrelazadas, que es difícil hacer distinciones entre ellas. Consideran que la motivación:

Es una necesidad o deseo específico que activa el organismo y dirige la conducta hacia una meta. Todos los motivos son desencadenados por algún tipo de estímulo: una condición corporal, una señal en el medio ambiente, un sentimiento, etc.

Cuando un estímulo induce una conducta dirigida a una meta, decimos que ha motivado a la persona. Asimismo, asocian a esta condición la emoción, que está referida a la experiencia de sentimientos como el temor, la alegría, la sorpresa y el enojo. Plantean que las emociones al igual que los motivos también activan e influyen en la conducta, pero es más difícil predecir el tipo de conducta a la que dará lugar una emoción particular. Algo importante que hay que recordar acerca de los motivos y emociones es que nos empujan a emprender cierto tipo de acción.

En este orden de ideas es preciso señalar que la motivación de logro es un concepto difícil de precisar. Alrededor de 1940, David McClelland se dedicó a investigar este tema, al igual que su discípulo John Atkinson. Para ellos, la necesidad de logro supone un deseo de consecución, superación de rendir lo mejor. Junto con este concepto. Artkinson añadió otra motivación: “evitar el fracaso”. Hay estudiantes con alta o baja motivación de logro, pero esos estudiantes pueden mostrar al mismo tiempo, alta o baja motivación de sustraerse al fracaso.

La motivación resultante será efecto de la interacción de ambos. Por lo general, le atribuye el éxito a su esfuerzo y entonces asumen la responsabilidad por el aprendizaje y tienen un fuerte sentido de autoeficacia. Se desempeñan mejor en situaciones competitivas, aprenden rápido, tienen más energía y confianza en sí mismos son más activos, agradecen la retroalimentación concreta y están dispuestos a aprender las reglas de juego, para tener éxito. Todos estos factores contribuyen a la persistencia y a la motivación de querer lograr un objetivo.

David McClelland y John Arkinsón se encuentran entre los primeros que se interesaron en el estudio de la motivación de logro. Se dice que las personas que se esfuerzan por sobresalir en algún campo, no por alguna recompensa, sino por el sólo gusto de hacerlo, tienen una elevada necesidad de logro.

Woolfolk, A. (1999:384) sostiene que: "... Otros teóricos ven a la motivación de logro como un conjunto de creencias conscientes y valores moldeados principalmente por las experiencias y creencias de éxitos y fracasos y por factores de la situación inmediata como la dificultad de la tarea o los incentivos disponibles".

Atkinson (1984) afirma que: "Entregó una nueva consideración a la teoría de logro advertir que, además de la motivación de logro, todos tenemos la necesidad de evitar el fracaso, si en una situación nuestra motivación de logro es mayor que la necesidad de evitar el fracaso, la tendencia global, o motivación resultante, será correr el riesgo y tratar de triunfar. Por otro lado si la necesidad de evitar el fracaso, es mayor, el riesgo resultará más aún una amenaza que un desafío, por lo que la motivación resultante llevará a evitar la situación".

Anita E. Woolfolk (1999:384) dice que: "Si la motivación de logro de los estudiantes es mayor que la de evitar el fracaso cierto grado de fracaso aumentará su deseo de persistir en un problema, están determinados a triunfar y volverán a intentarlo.

Por otro, lado el éxito obtenido con demasiada facilidad puede disminuir la motivación de quienes tienen una elevada necesidad de logro. En contraste, a los estudiantes o docentes motivados por la necesidad de evitar el fracaso suele desanimarlo y alentarlos al éxito...".

1.3.2.3. Dimensiones

A. Persistencia para lograr algo

Scheddler, L. (1999:187) destaca que "La motivación por poder es un impulso por influir en las personas y las situaciones. Las personas motivadas por el poder tienden a mostrarse más dispuestas que otros a aceptar riesgos. En ocasiones emplean el poder en forma destructiva, pero también lo hacen constructivamente para colaborar con el desarrollo de organizaciones de éxito".

Un estudio de la motivación del poder reveló que las personas motivadas por este factor llegan a ser excelentes gerentes, si sus ambiciones se encauzan hacia el poder organizacional más que hacia el poder personal. El poder organizacional es la necesidad de influir en la conducta de los demás para el bienestar de la organización como un todo. En otras palabras, estas personas buscan el poder a través de canales de liderazgo Mediores, de manera que son aceptadas por otros y se elevan a posiciones de liderazgo debido a sus actividades sobresalientes. Sin embargo, si las ambiciones de un individuo se encaminan al poderío personal y a la manipulación política, dicha persona corre el riesgo de convertirse en un mediocre líder organizacional.

Comprende actitudes como las siguientes:

a) Perseverancia

Según Muñoz, A. (2008), la perseverancia nos ayuda con la motivación al logro porque es la actitud de ser firme en alcanzar un objetivo, en momentos que uno se propone llegar a un final definido.

La perseverancia es la capacidad para seguir adelante a pesar de los obstáculos, dificultades, desánimo, aburrimiento, frustración o los propios deseos de rendirse. La persona perseverante termina lo que ha empezado, vuelve a intentarlo tras un fracaso inicial, persigue sus objetivos y se mantiene concentrada y trabajando en su tarea.

b) Rigurosidad

Flick (2004), asimila la rigurosidad de la investigación cualitativa a la posibilidad de que sus resultados sean transferibles a otros contextos (confiabilidad), para así esbozar una generalización que otorgue mayor amplitud en la mencionada validez. De este modo, la validez aparece como el concepto central a definir y al mismo tiempo el más complejo, puesto que establece el sentido general

de justificación del paradigma metodológico cualitativo. En la misma línea, Rada (2006) realiza una propuesta muy similar en cuanto a clasificación

de criterios de rigurosidad cualitativa, proponiendo como criterios de calidad de la investigación cualitativa los de credibilidad o valor de verdad, la conformabilidad o neutralidad, la transferibilidad o aplicabilidad, la consistencia o dependencia, junto a la contribución a la solución de problemas.

De igual forma, Luengo González (2010), en el análisis de la rigurosidad científica de los estudios cualitativos, recurre a la noción de validez, llegando a recopilar una amplia gama de definiciones que darían cuenta de su presencia en los procesos investigativos.

c) Energía Positiva

Cuando nosotros queremos algo y nos sentimos positivos a la vez tenemos un deseo puro y es de los deseos que se manifiestan más rápidamente la energía positiva para actuar en beneficio propio, en este caso del beneficio de su desempeño docente.

Es lógico que cuando una persona está más enfocada a ver lo que le gusta de algo, siempre va a estar a gusto, siempre va a atraer lo que quiere. Cuando una persona está más enfocada a ver todo lo Bajo de una situación, siempre va a atraer a todo lo que no le gusta.

Las personas quienes tienen un objetivo son personas enfocadas a las posibilidades positivas, en donde la actividad que realicen, las acciones tomadas para el logro del objetivo atraerán lo que se quiere y es de fácil activar esas posibilidades infinitas que existen alrededor del logro de los objetivos.

d) Permanencia en el trabajo

El término permanencia es aquel que se usa para designar al mantenimiento de determinados elementos a través del tiempo. La permanencia puede ser una cualidad que se le aplica a una persona, a un fenómeno, a un objeto y si bien nada en el mundo empírico es eterno, muchas cosas poseen una duración muy importante dentro de los parámetros normales de cada una de ellas. La permanencia depende, entonces, principalmente del elemento, fenómeno o circunstancia al que hagamos referencia y de los parámetros considerados normales para él.

Podemos decir que la permanencia es una cualidad subjetiva que no tiene un tiempo determinado o específico, sino que puede variar de caso en caso de acuerdo con el objeto o sujeto al que se aplique. Debemos comprender a la permanencia como una cualidad que hace que una cosa, persona o fenómeno dure en el espacio y en el tiempo sin variar sus características o haciéndolo en un nivel mínimo. Así, se puede considerar que una persona que siempre se comporta igual tiene una actitud de permanencia en determinada actitud, como también se puede decir que un fenómeno, como por ejemplo la democracia, tiene permanencia porque se mantiene en el tiempo.

B. Fuerza personal

Hull (1993) diferenció entre la dirección de la conducta y la energización de la misma. Se atribuía la energización a los diversos impulsos fisiológicos (como las necesidades), y la dirección se atribuía a los efectos conjuntos de los impulsos y los hábitos. Un hábito es la asociación formada entre una respuesta y un estímulo específico como producto del esfuerzo en forma de resultados agradables o desagradables. De acuerdo con la teoría del impulso, los hábitos son más fuertes cuando:

- * El esfuerzo ocurre inmediatamente después de que se produce la respuesta.
- * La experiencia del refuerzo se repite muchas veces.
- * La magnitud del elemento de refuerzo (es decir, el premio o el castigo) es grande. Esta teoría explica la conducta en términos de un mecanismo

de disparo de hábitos adquiridos por impulsos internos y estímulos externos. Los hábitos serán más fuertes cuando la conducta sea reforzada de manera inmediata y frecuente. El grado en que se modifique la conducta por un incentivo dependerá del tipo de incentivo que se use, la magnitud de este y la programación del refuerzo.

a) Responsabilidad

Es una virtud que puede observarse en uno mismo o en el prójimo. Se dice que una persona es responsable cuando, consciente de sus actos, sabe que estos son la causa directa o indirecta de un hecho, por el cual es plausible de ser imputable, y hasta deberá responder por esos actos, llegado el caso.

Pero este no es el único significado que le podemos dar a este término, ya que también comprende otros sentidos, como ser el de cargo, compromiso o la obligación para con algo, por ejemplo, un estudiante que quiere construir una tesis de investigación tiene la responsabilidad de llevar a buen puerto la culminación hasta la sustentación de esta.

b) Autoevaluación

La autoevaluación es un elemento clave en el proceso de evaluación. Autoevaluarse es la capacidad del estudiante juzgar sus logros respecto de una tarea determinada: significa describir cómo lo logró, cuándo, cómo sitúa el propio trabajo en relación con el de los demás, y qué puede hacer para mejorar.

La autoevaluación no es solo una parte del proceso de evaluación, sino un elemento que permite producir aprendizajes. Debe ser enseñada y practicada para que los estudiantes puedan llegar a ser sus propios evaluadores.

c) Sentimiento de logro

El sentimiento de logro se puede definir como la creencia que una persona tiene en su capacidad para producir un determinado resultado. Esta creencia influye sobre el modo en que las personas sienten, piensan, se automotivan y se comportan: Ejecutar “correctamente” una tarea requiere dedicar el esfuerzo necesario en la dirección precisa para conseguir el resultado esperado. La intensidad y continuidad del esfuerzo, parte observable del comportamiento y directamente relacionado con la motivación, viene determinado por la creencia que se tiene de poder ejecutar correctamente la tarea, de superar satisfactoriamente los obstáculos y las dificultades que se van a encontrar en el camino y de conseguir el resultado esperado.

d) Inteligencias múltiples

La Teoría de las Inteligencias Múltiples es la teoría de Howard Gardner (académico de la Universidad de Harvard) que nos habla de una manera de entender la(s) inteligencia(s). Gardner propone una redefinición de la inteligencia convirtiéndola en un potencial psicobiológico, en donde es decisiva la influencia del ambiente en el que se desarrolla el individuo, sus estilos cognitivos, la disposición para resolver problemas y crear productos.

Fundamentalmente, propone ocho maneras distintas de ser inteligentes, dejando de lado el que la inteligencia es solo un buen desarrollo de lo lingüístico y lo lógico-matemático Gardner, H. (1983) de la siguiente manera a una inteligencia (aplicable a cada una de las siete que distinguía en ese momento): “Es la habilidad para resolver problemas de la vida real, encontrar y crear nuevos problemas y ofrecer un producto o servicio que sea valorado por lo menos por una cultura.”

Dieciséis años después, Gardner replantea su definición de inteligencia y la deja de la siguiente manera: “Es un potencial psico-biológico para procesar información, que puede ser activado en un entorno cultural, para resolver problemas o crear productos que son valorados en una cultura” (Inteligencia Reformulada, 1999).

a) Espíritu de trabajo

El espíritu emprendedor es ahora una importante área de estudio y contribuye al crecimiento de la sociedad, a su productividad y a proporcionarle tecnologías, productos y servicios. Se entiende por emprendedor a la persona que busca soluciones a acciones difíciles, busca la manera de encontrar oportunidades y organiza recursos para lograr sus objetivos. Un buen emprendedor debe tener las características principales de innovar, ser flexible, dinámico, capaz de asumir sus propios riesgos, debe ser muy creativo, jugar con sus ideas y, algo muy importante, ser ambicioso para tener la facultad de crecer y hacer las cosas mucho mejores que los demás. Todos en algún momento han sido capaces de emprender algo, una nueva aventura, un gran sueño, algo que sin pensarlo y de manera subconsciente llegan a hacer, pero, en realidad, ¿saben lo que es ser emprendedor? Por ejemplo, los jóvenes mexicanos forman parte primordial de querer ser siempre mejores, es por ello que sienten el espíritu emprendedor, siempre capaces de hacer algo nuevo, una mejora para él y los suyos, algo que compromete al pueblo. Las nuevas generaciones de emprendedores deben tener la actitud triunfadora y establecerse Altos objetivos, decir: “yo puedo hacer algo!”.

C. Autorrealización personal

Otra teoría sobre la autorrealización personal que explica la conducta del empleado en término de un proceso mental consciente es la “teoría de la Meta” de Lewin (1935). Esta teoría, según la formuló Locke (1968), es una extensión del concepto de nivel de aspiración de Lewin (1935) y de la proposición de Ryan (1958) de que las características de la tarea influyen sobre metas y conductas.

Locke (1997:876) afirma que la premisa básica es que “la conducta de una persona está regulada por las metas e intenciones individuales. De acuerdo con esta teoría, las metas influyen sobre el comportamiento de las características de la tarea, los incentivos, supervisión y

retroalimentación sobre la actuación. La dificultad de una meta y el compromiso de una persona para alcanzar una meta conjuntamente determinan el nivel de esfuerzo que se utilizará. Las metas específicas – tales como un cierto nivel de ejecución o un plazo límite definido para la terminación de una asignación – tendrán mayor efecto sobre la ejecución del que tendrán las metas generalizadas, tales como: hazlo lo mejor que puedas o termínalo cuanto antes”.

“Las metas difíciles producirán una actuación más alta que las fáciles, en tanto la meta sea realmente aceptada por el empleado. En resumen, esta teoría trata de explicar la conducta en términos de la influencia de metas e intenciones conscientes. De acuerdo con esta teoría, las características de la tarea, los incentivos, la supervisión y retroalimentación solo afectarán la conducta de una persona si provocan que el individuo cambie sus metas o fije otras nuevas. El efecto de una meta sobre la conducta depende de su especificidad, dificultad y aceptación por parte del empleado.”

a) Objetivos personales

El principal objetivo en la aspiración de toda persona es la satisfacción personal que, como manifestación subjetiva de la calidad de vida, es dependiente de las evaluaciones que el sujeto realiza en torno a los atributos de cada uno de los ámbitos, dominios o componentes de su existencia. De este modo, la calidad de vida sería el reflejo de un juicio global sobre las expectativas y aspiraciones realizadas en varios dominios del espacio vital. Por ello, lo que determinaría la calidad de la vida humana sería la interacción entre lo subjetivo y lo objetivo. Se ostenta hacia una mejor calidad de vida que viene a ser la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influenciado de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones

sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno.

b) Las metas

Las metas que tenga un estudiante en relación con sus estudios pueden ejercer una influencia muy importante en su nivel de aprendizaje y en su motivación para aprender, y estableciendo metas apropiadas puedes aumentar tu rendimiento. Estas metas pueden ser muy diferentes de las que los profesores tienen para sus estudiantes. Es decir, los profesores pueden plantearse como metas para sus estudiantes que aprendan y sean capaces de utilizar lo aprendido, mientras que las metas de los estudiantes pueden ser no solo diferentes a las de los profesores sino también múltiples y variadas. Por ejemplo, las metas de los estudiantes podrían ser una o varias de las siguientes: aprender, aprobar los exámenes para pasar de curso, conocer gente nueva en clase y hacer amigos, pasarlo bien, demostrar a los demás lo inteligente que es, ganar reconocimiento de los demás, etc. Las metas son muy importantes porque son las que definen aquello para lo que estamos motivados. Es decir, si tu meta es hacer amigos, estarás muy motivado para realizar actividades que te ayuden a alcanzar esa meta. Por tanto, las metas dirigen una serie de acciones y conductas. Cuando la meta es el aprendizaje en sí mismo, es decir, la adquisición de nuevos conocimientos para saber más, los estudiantes no solo aprenden más, sino que también se esfuerzan por comprender mejor, buscan ayuda cuando la necesitan, persisten más.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la motivación de logro de los docentes de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019?.

1.5. Justificación

La pertinencia del presente estudio se centra en la necesidad que existe en estudiar no solamente los aspectos de formación académica profesional del docente, sino que además es necesario conocer su nivel de inteligencia emocional para identificar en qué medida la gestión de las emociones influyen en el desarrollo de la motivación de logro. Así mismo el manejo de la inteligencia emocional nos permitirá dirigir y equilibrar las emociones, la forma como responde, se comunica, se comparte y funcionan en el trabajo académico frente a los alumnos; lo que facilitan la eficacia y la eficiencia del rendimiento académico.

A nivel social, la investigación se orienta a estudiar y analizar un problema donde intervienen la relación de dos variables que son muy importantes en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, en las relaciones humanas y laborales donde el docente y el estudiante cumplen un rol preponderante para el logro de los fines y objetivos de la educación superior, permitiendo de esta manera cumplir con el encargo social encomendado.

En el plano teórico, el presente estudio adquiere relevancia, en la medida que desarrolle un aspecto de la ciencia (psicopedagogía) al correlacionar inteligencia emocional y Motivación de logro. Y además se generará teoría que llevará a complementar el estado del arte de las variables objeto de estudios.

La utilidad metodológica del estudio consiste en el uso de técnicas e instrumentos que nos permitirán evaluar el desarrollo de la inteligencia emocional y la motivación de logro, los cuales nos permitirán conocer las dimensiones donde se presenta una mayor fortaleza o debilidad de estas variables, para poder realizar los reajustes que fueran necesarios. Todos estos resultados que obtengamos serán muy importantes para mejorar el estado de equilibrio emocional en el trato con los estudiantes, superiores, o con sus pares (trabajo colaborativo).

1.6. Hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

3.3.1. Hipótesis alterna (H_1)

Existe relación entre la Inteligencia Emocional y la motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

3.3.2. Hipótesis nula (H_0)

NO Existe relación entre la Inteligencia Emocional y la motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H_1 : Existe relación entre la dimensión autocontrol, de la Inteligencia Emocional y la motivación de logro, de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

H_0 : NO existe relación entre la dimensión autocontrol, de la Inteligencia Emocional y la motivación de logro, de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

H_2 : Existe relación entre la dimensión motivación, de la Inteligencia Emocional y la motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

H_0 : NO existe relación entre dimensión motivación, de la Inteligencia Emocional y la motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

H_3 : Existe relación entre la dimensión empatía, de la Inteligencia Emocional y la motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

H₀: NO existe relación entre la dimensión empatía, de la Inteligencia Emocional y la motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

H₄: Existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales, de la Inteligencia Emocional y la motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

H₀: NO existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales, de la Inteligencia Emocional y la motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

1.7.2. Específicos

- a) Describir la relación entre la dimensión autocontrol, de la Inteligencia Emocional y la motivación de logro, de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.
- b) Describir la relación entre la dimensión motivación, de la Inteligencia Emocional y la motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

- c) Analizar la relación entre la dimensión empatía, de la Inteligencia Emocional y la motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

- d) Examinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales, de la Inteligencia Emocional y la motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

II. MÉTODO

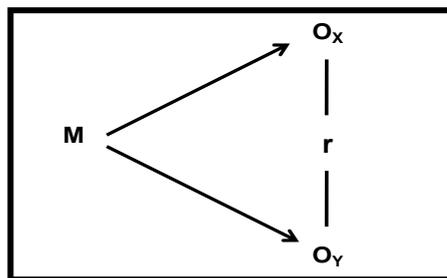
En este estudio, se utilizó el Método hipotético deductivo basado en formular hipótesis de las probables soluciones al problema planteado, y verificar con los datos que se tienen si éstas están de acuerdo con aquéllas (Cegarra, 2012).

En cuanto al enfoque es cuantitativo, puesto que las variables serán medidas en forma numérica haciendo uso de la estadística (Hernández, 2010).

2.1. Diseño de investigación

El diseño de contrastación, que se utilizará para verificar la hipótesis será el diseño descriptivo correlacional.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra.

O_x y O_y = Observación de las variables (Inteligencia Emocional y la motivación de logro).

r = Nivel de correlación entre las dos variables.

2.2. Variables, operacionalización

Variable 01: Inteligencia emocional.

Variable 02: Motivación de logro.

2.2.1. Operacionalización de la variable:

A continuación, observamos la matriz donde se operacionaliza las variables, para poder ser medidas o evaluadas:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Primera variable Inteligencia Emocional	Capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones, como fuente de energía humana, información, conexión, e influencia. Cooper y Sawaf (2004),	Se operacionaliza a través de la medición de las dimensiones identificadas por Cooper y Sawaf (2004), como son: Autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y relaciones interpersonales.	Autocontrol	<ul style="list-style-type: none"> • Controla sus emociones. • Actúa responsablemente. • Demuestra seguridad en su comportamiento cotidiano. 	Ordinal
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa con optimismo • Busca una superación constante. • Comparte su optimismo con los demás. 	
			Empatía	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce las emociones en los demás. • Respeta las emociones de los demás. • Brinda ayuda. • Es proactivo 	
			Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunica con asertividad sus sentimientos • Es afectivo con quienes se interrelaciona. • Se interrelaciona positivamente con los demás. 	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Segunda Variable: Motivación de logro	Actitud que asume una persona y que le permite alcanzar el éxito, como impulsor para hacer las cosas bien, utilizando al máximo las potencialidades para realizar las actividades de la vida, por el gusto de hacerlas bien.	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Persistencia para lograr algo, fuerza personal y autorrealización personal	Persistencia para lograr algo	<ul style="list-style-type: none"> • Perseverancia • Rigurosidad • Energía positiva • Permanencia en el trabajo 	Ordinal
			Fuerza personal	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Autoevaluación • Sentimiento de logro • Múltiples inteligentes • Espíritu del trabajo 	
			Autorrealización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos personales • Metas 	
			Trascendencia	<ul style="list-style-type: none"> • Trascendencia de sus acciones. • Relación con otros actores. 	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población muestral

Estará conformada por todos los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Santa Magdalena” de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo, que laboran en el año 2019.

La cantidad total de la población de este estudio es de 28 Docentes, de educación básica Medio, distribuyéndose de la siguiente manera.

CUADRO Nº 01

Población muestral: Número de docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, Ciudad de Dios - Pacasmayo. Año: 2019

NIVEL	Sexo		Nº de Docentes
	Masculino	Femenino	
Educación secundaria	8	20	28
TOTAL	8	20	28

Fuente : Archivo de la I.E. “Santa Magdalena”, Ciudad de Dios - Pacasmayo, 2019.

Muestreo.- La muestra fue extraída en base a un muestreo no probabilístico, con su modalidad “muestreo por conveniencia”.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Para el desarrollo de esta investigación se emplearan las siguientes técnicas:

A. Encuesta

Se empleará para evaluar el nivel de desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, Ciudad de Dios - Pacasmayo.

2.4.2. Instrumentos para la recolección de datos

Se emplearán para recolectar datos dos instrumentos, siendo éstos:

A. Cuestionario de inteligencia emocional

Instrumento que permitirá evaluar el desarrollo de la inteligencia emocional del grupo de estudio, a través de un conjunto de ítems relacionado a las dimensiones de esta variable. Este instrumento tiene un total de 28 ítems, considerando como dimensiones: Autocontrol (07 ítems, motivación (07 ítems), empatía (07 ítems) y relaciones interpersonales (07 ítems).

B. Cuestionario de evaluación de la motivación de logro

Instrumento que permitió evaluar el nivel de desarrollo de la motivación de logro que presentan los participantes del grupo de estudio. El instrumento utilizado tuvo un total de 28 ítems. Las dimensiones seleccionadas fueron: Persistencia para lograr algo (07 ítems), fuerza personal (07 ítems), autorrealización personal (07 ítems) y trascendencia (07 ítems).

Validación y confiabilidad del instrumento

La validación se realizará a través de la técnica de juicio de experto.

Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, usándose para obtener los datos de los instrumentos, una prueba piloto de 10 docentes, que será diferentes al grupo de estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para la presentación y **procesamiento** de los **datos** se emplearon las técnicas siguientes:

Tabulación.-Se utilizó haciendo uso de tablas de doble entrada para registrar los datos, distribuyéndose en frecuencias para un mejor procesamiento y análisis de éstos.

Figuras Estadísticas.- Fue usado con la finalidad de representar los resultados obtenidos en forma gráfica, haciéndose uso para ello del gráfico de barras de frecuencias porcentuales.

Para realizar el **análisis** e interpretación de los **datos** organizados se emplearon:

Medidas Estadísticas de Centralización: Media aritmética.

Medidas de Dispersión.- Se utilizó la desviación estándar y coeficiente de variación.

Coeficiente e Correlación.- Se hizo uso del coeficiente de correlación de Pearson.

2.6. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los principios de:

- Honestidad, en la aplicación de los instrumentos de investigación, recojo y procesamiento de la información.
- Bienestar, se buscará que los resultados del estudio, sirvan como referente para impulsar la mejora de la inteligencia emocional y motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios - Pacasmayo– 2019.

III. RESULTADOS

3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

3.1.1. Desarrollo de la Inteligencia emocional

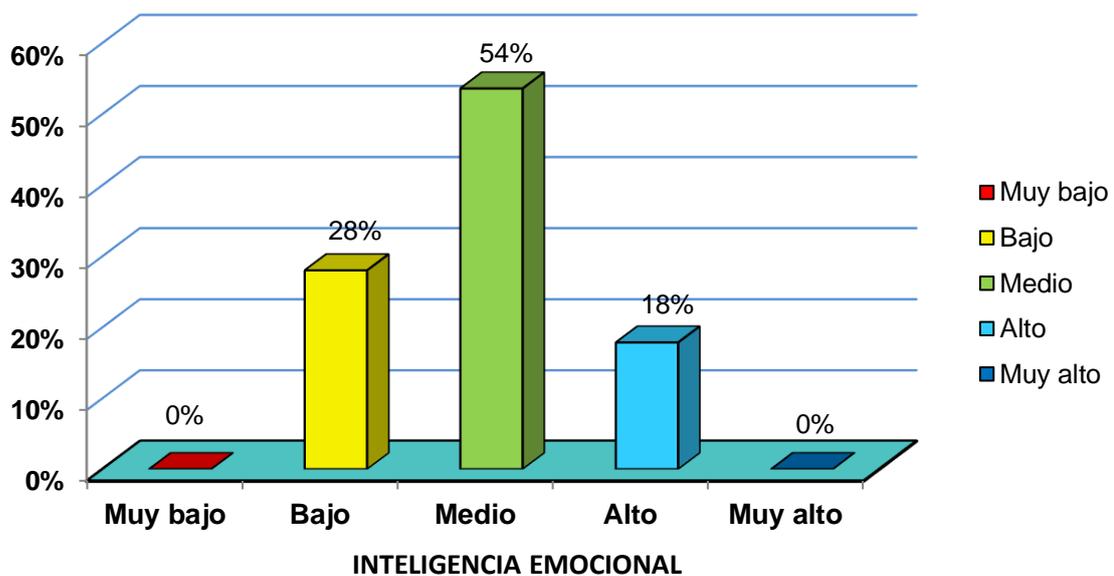
Tabla 1

Nivel de desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios - Pacasmayo - 2019

VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL			
Nivel de desarrollo	ESCALA	N°	%
Muy bajo	28 - 50	0	0%
Bajo	51 - 73	8	28%
Medio	74 - 95	15	54%
Alto	96 - 118	5	18%
Muy Alto	119 - 140	0	0%
TOTAL		28	100%

Fuente: Cuestionario de Inteligencia emocional, Ciudad de Dios - Pacasmayo - 2019.

Interpretación: En la Tabla 1 se observa que el 18% de los docentes focalizados se sitúan en el nivel Alto, el 54% de los docentes, se sitúa en el nivel Medio y el 28% en el nivel Bajo. Identificándose que el nivel de desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo, es de nivel Medio, principalmente (54%).



Fuente: Tabla 1.

Figura 1

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios - Pacasmayo - 2019.

Tabla 2

Dimensiones de la inteligencia emocional en los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios - Pacasmayo - 2019.

DIMENSIONES	ESCALA	N°	%
Autocontrol			
Muy bajo	7 - 13	0	0%
Bajo	14 - 19	9	32%
Medio	20 - 24	12	43%
Alto	25 - 30	7	25%
Muy Alto	31 - 35	0	0%
Motivación			
Muy bajo	7 - 13	0	0%
Bajo	14 - 19	12	43%
Medio	20 - 24	11	39%
Alto	25 - 30	5	18%
Muy Alto	31 - 35	0	0%
Empatía			
Muy bajo	7 - 13	1	4%
Bajo	14 - 19	11	39%
Medio	20 - 24	10	36%
Alto	25 - 30	6	21%
Muy Alto	31 - 35	0	0%
Relaciones interpersonales			
Muy bajo	7 - 13	2	7%
Bajo	14 - 19	10	36%
Medio	20 - 24	12	43%
Alto	25 - 30	4	14%
Muy Alto	31 - 35	0	0%
TOTAL		28	100%

Fuente: Cuestionario de Inteligencia emocional, Ciudad de Dios - Pacasmayo - 2019.

Interpretación:

En la Tabla 2 se aprecia que en la dimensión Autocontrol, el 32% de los docentes investigados se ubica en el nivel Bajo, el 43% en el nivel Medio y el 25% en el nivel Alto, destacándose un mayor porcentaje de docentes que alcanzar el nivel Medio (43%).

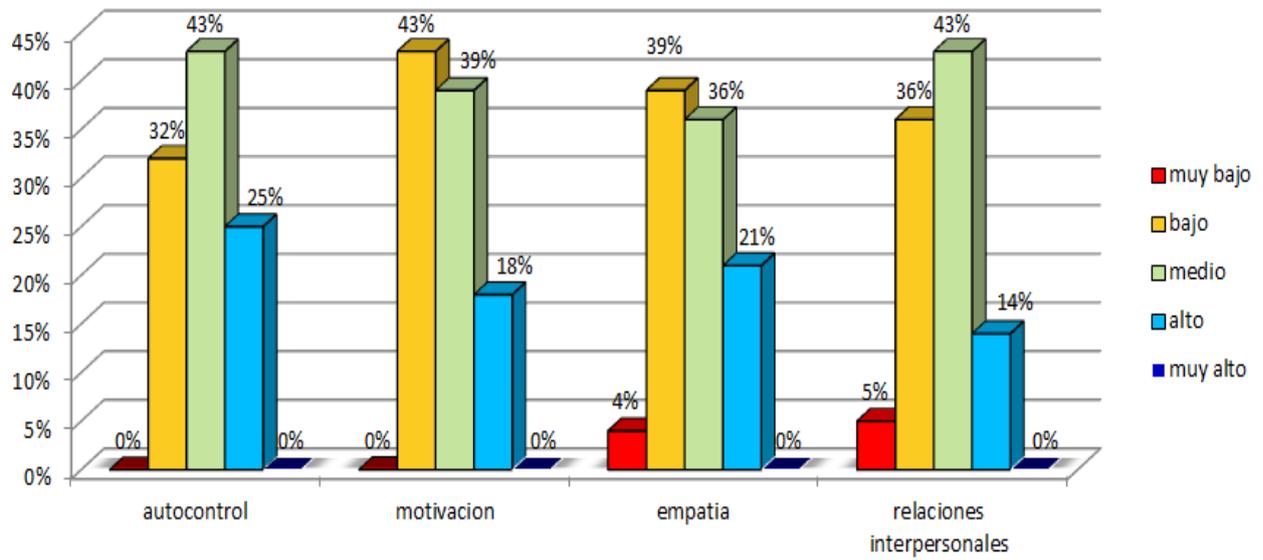
En el caso de la dimensión motivación, del 100% de los docentes indagados, el 43% se ubica en el nivel Bajo, el 39% en el nivel Medio y el 18% en el nivel Alto, apreciándose una prevalencia del nivel Medio del desarrollo de esta dimensión.

En la dimensión empatía, existe un 4% de los docentes focalizados que se ubican en el nivel Muy bajo, el 39% se encuentra en el nivel Bajo, el 36% en el nivel Medio y el 21 de los docentes alcanza el nivel Alto, observándose cierta tendencia a ubicarse en el nivel Bajo (39%).

Respecto a la dimensión relaciones interpersonales, del 100% de docentes encuestados, el 7% se ubica en el nivel Muy bajo, el 36% en el nivel Bajo, el 43% en el nivel Medio y el 14% se localiza en el nivel Alto, apreciándose una mayor concentración de docentes en el nivel Medio (43%).

Al analizar el nivel de desarrollo de las dimensiones de la inteligencia emocional, en los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios - Pacasmayo – 2019, se puede observar que las dimensiones empatía y relaciones interpersonales tienen nivel de muy bajo, a diferencia de las otras dimensiones que no presentan este nivel, características que demuestra la necesidad que afianzar el componente interpersonal en los docentes de esta institución educativa.

Estos resultados nos permiten deducir que los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo, en las diversas dimensiones de la inteligencia emocional, se ubican principalmente en el nivel Medio.



Fuente: Tabla 2.

Figura 2

Dimensiones de la inteligencia emocional en los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios - Pacasmayo - 2019.

3.1.2. Desarrollo de la motivación de logro

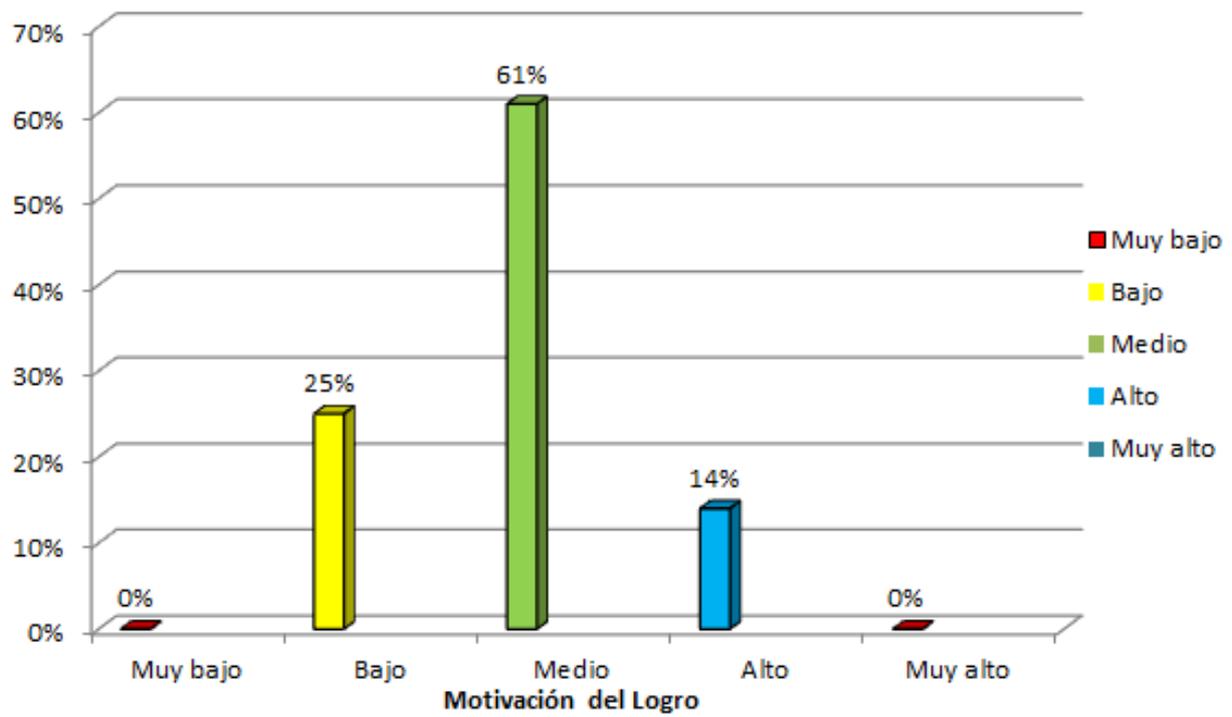
Tabla 3

Nivel de desarrollo de la Motivación de logro, de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo - 2019.

VARIABLE 2: MOTIVACIÓN DE LOGRO			
NIVEL DE DESARROLLO	ESCALA	N°	%
Muy bajo	28 - 50	0	0%
Bajo	51 - 73	7	25%
Medio	74 - 95	17	61%
Alto	96 - 118	4	14%
Muy Alto	119 - 140	0	0%
TOTAL		28	100%

Fuente: Escala y Escala de Motivación de logro, Ciudad de Dios - Pacasmayo - 2019.

Interpretación: La Tabla 3, se visualiza que el 14% de docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, alcanza el nivel de Alto, el 61% se sitúa en el nivel Medio y el 25%, se ubica en el nivel Bajo. Estableciéndose que la motivación de logro de los docentes de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo, se localiza principalmente en el nivel Medio (61%).



Fuente: Tabla 3.

Figura 3

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo - 2019.

Tabla 4

Dimensiones de la motivación de logro de los docentes de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo - 2019.

DIMENSIONES	ESCALA	N°	%
Persistencia para lograr algo			
Muy bajo	7 - 13	1	4%
Bajo	14 - 19	8	29%
Medio	20 - 24	15	54%
Alto	25 - 30	4	14%
Muy Alto	31 - 35	0	0%
Fuerza personal			
Muy bajo	7 - 13	1	4%
Bajo	14 - 19	12	43%
Medio	20 - 24	10	36%
Alto	25 - 30	5	18%
Muy Alto	31 - 35	0	0%
Autorealización personal			
Muy bajo	7 - 13	0	0%
Bajo	14 - 19	12	43%
Medio	20 - 24	11	39%
Alto	25 - 30	5	18%
Muy Alto	31 - 35	0	0%
Trascendencia			
Muy bajo	7 - 13	2	7%
Bajo	14 - 19	10	36%
Medio	20 - 24	12	43%
Alto	25 - 30	4	14%
Muy Alto	31 - 35	0	0%
TOTAL		28	100%

Fuente: Escala de Inteligencia emocional y de Motivación de logro, Ciudad de Dios - Pacasmayo - 2019.

Interpretación: En la Tabla 4 se observa que, respecto al desarrollo de las dimensiones de la motivación de logro, en la dimensión Persistencia para lograr algo, los docentes encuestados se ubican en un 4% en el nivel Muy bajo, en un 29% en el nivel Bajo, en un 54% en el nivel Medio y en un 14% en el nivel Alto, evidenciándose una mayor tendencia a ubicarse en el nivel Medio (54%).

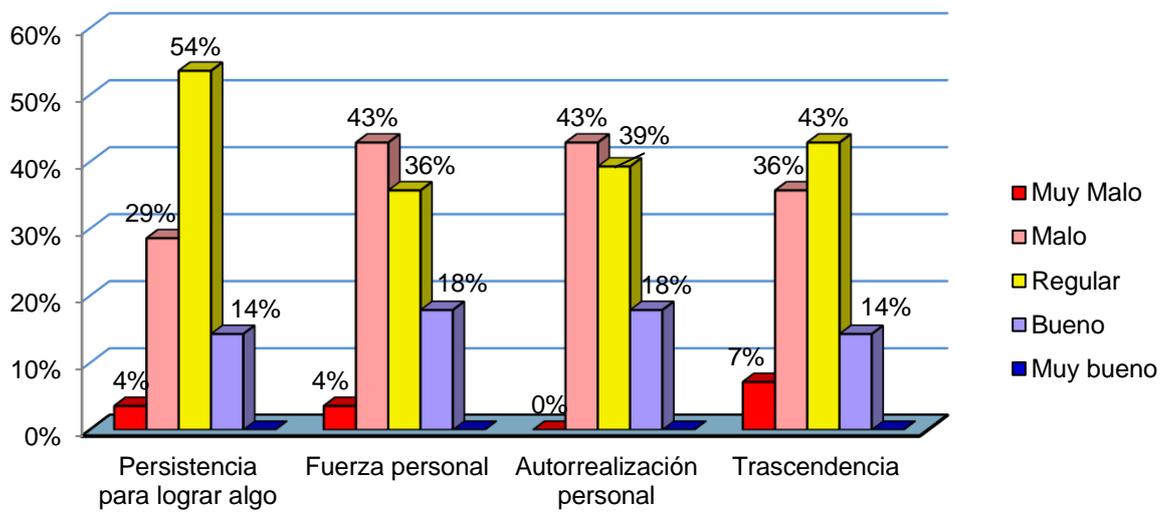
En la dimensión fuerza personal, en un 4% se ubican en el nivel Muy bajo, en un 43% en el nivel Bajo, en un 36% en un nivel Medio y en un 18% en el nivel Alto, de esta manera se destaca que en esta dimensión mayoritariamente se ubica en el nivel Bajo (43%).

En la dimensión autorrealización personal, observamos que en un 43% los docentes investigados se ubican en el nivel Bajo, en un 39% en el nivel Medio y en un 18% en el nivel Muy Alto, predominando el nivel Bajo (43%).

Además, observamos que en la dimensión trascendencia, se observa que en un 7% se ubican en el nivel Muy bajo, en un 36% en el nivel Bajo, en el 43% en el nivel Medio y en un 14% en el nivel Muy Alto.

Del análisis del nivel de desarrollo de las dimensiones de la motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios - Pacasmayo – 2019, se puede visualizar que las dimensiones: persistencia para lograr algo, fuerza personal y trascendencia, se ubican en el nivel muy bajo, a diferencia de la dimensión autorrealización personal, que no presenta este nivel, lo cual significa que debemos afianzar las 3 dimensiones indicadas inicialmente, para optimizar el desarrollo de esta variable.

Estos resultados nos indican que en el caso del desarrollo de las dimensiones de la motivación de logro en los docentes del nivel secundario de la I.E. "San Magdalena" de ciudad de Dios, existe la tendencia a ubicarse en los niveles Bajo y Medio.



DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN DE LOGRO

Figura 4

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de las dimensiones de la Motivación de logro, de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo - 2019.

3.1. Análisis inferencial de los resultados

3.1.1. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad se realizó utilizando la base de datos organizados, considerando que:

- La prueba de Kolmogorov – Smirnov se emplea cuando se trabaja con muestras grandes (> 50 individuos)
- La prueba de Shapiro Wilk, se utiliza cuando se trabaja con muestras pequeñas (≤ 50 individuos).

Teniendo en cuenta estas consideraciones, en primer lugar, se determinó las hipótesis de trabajo, de la siguiente manera:

H0: La distribución de la muestra es normal, por consiguiente, se acepta la Ho.

H1: La distribución de la muestra no es normal, por consiguiente, se rechaza la Ho.

Luego se comparó la significancia preestablecida de $T=0.05$ basado en un nivel de confianza del 95% y se determinó la siguiente regla de decisión:

a) Si $\text{Sig } p < \text{Sig } T = \text{Rechaza } H_0$

b) Si $\text{Sig } p > \text{Sig } T = \text{Acepta } H_0$

Tabla 5: Resultados de prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	INTELIGENCIA_ EMOCIONAL	MOTIVACIÓN_DE_ LOGRO_DOCENTE	Autocontrol	Motivación	Empatía	Relaciones_ Interpersonales
N	28	28	28	28	28	28
Estadístico de prueba	,105	,106	,157	,171	,135	,096
Sig. asintótica (bilateral)	,200 ^{a,b}	,200 ^{a,b}	,074 ^a	,053 ^a	,200 ^{a,b}	,200 ^{a,b}

a. Corrección de significación de Lilliefors.

b. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: *Elaboración propia*

Debido a que la muestra es de 28 sujetos o actores educativos, se trabajó con los datos obtenidos por la fórmula de Shapiro - Wilk, la cual nos indica que los resultados de la significancia asintótica del grupo de estudio, son mayores que el valor de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto se acepta H_0 , concluyéndose que, en ambos casos, los datos provienen de una distribución normal, por lo tanto se empleó el estadístico paramétrico de Pearson, para la prueba de las hipótesis.

3.1.2. Contrastación de hipótesis

Debido a que la muestra posee una distribución normal se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, para determinar el grado de relación entre variables, teniendo en cuenta la tabla siguiente:

Tabla 6: Tabla de interpretación del grado de relación de variables, según coeficiente de correlación.

VALOR	INTERPRETACIÓN
(+) (-) 1.00	Correlación perfecta positiva o negativa.
(+) (-) 0.90 a (+) (-) 0.99	Correlación muy alta positiva o negativa.
(+) (-) 0.70 a (+) (-) 0.89	Correlación alta positiva o negativa.
(+) (-) 0.40 a (+) (-) 0.69	Correlación moderada positiva o negativa.
(+) (-) 0.20 a (+) (-) 0.39	Correlación baja positiva o negativa.
(+) (-) 0.01 a (+) (-) 0.19	Correlación muy baja positiva o negativa.
(+) (-) 0.00	Correlación nula

Fuente: *Hernández, Fernández y Baptista (2016, p. 305).*

La regla de decisión que se tomó en cuenta para el análisis inferencial en la contrastación de hipótesis es la siguiente:

Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Tabla 7

La inteligencia emocional y su relación con la Motivación de logro, de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, Pacasmayo - 2019.

CORRELACIÓN DE PEARSON	INTELIGENCIA EMOCIONAL
MOTIVACIÓN DE LOGRO	
Coef. de Correlación	0.983 *
Significancia	0.000
N	28

Fuente: Escala de Inteligencia emocional y Motivación de logro, Ciudad de Dios - Pacasmayo - 2019.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Interpretación: La Tabla 7 se observa que el coeficiente de Pearson es $r = 0.983$ (correlación muy alta) con un valor crítico inferior al 5% ($p < 0.01$), deduciéndose que la inteligencia emocional se correlaciona significativamente con la Motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo.

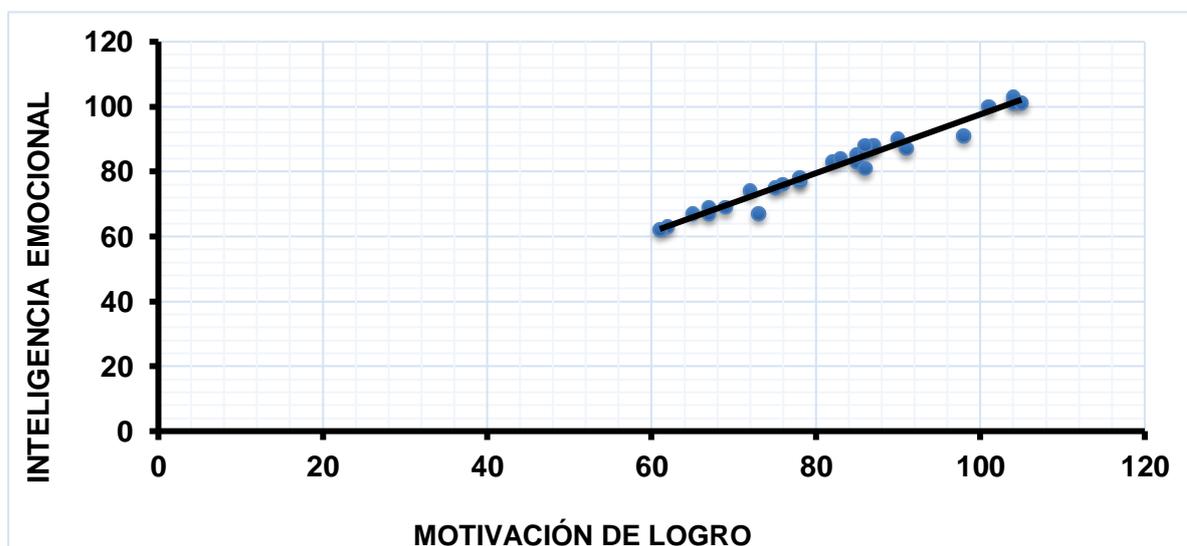


Figura 5. *La inteligencia emocional y su relación con la Motivación de logro, de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, Pacasmayo - 2019.*

Fuente: Tabla 5.

En la figura 5, se aprecia en forma gráfica la correlación que existe entre La inteligencia emocional y su relación con la Motivación de logro, de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, Pacasmayo – 2019, observándose una correlación muy alta entre estas variables.

Tabla 8

Autocontrol y su relación con la Motivación de logro, de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, Pacasmayo - 2019.

CORRELACIÓN DE PEARSON	Autocontrol
MOTIVACIÓN DE LOGRO	
Coef. de Correlación	0.806*
Significancia	0.000
N	28

Fuente: Escala de Inteligencia emocional y Motivación de logro, Ciudad de Dios, Pacasmayo - 2019.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Interpretación: En la Tabla 8 observamos que el valor del coeficiente de Pearson es $R = 0.806$ (presentándose una correlación alta) con un valor crítico menor al 5% ($p < 0.01$), deduciéndose que el autocontrol se relaciona significativamente con la Motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo.

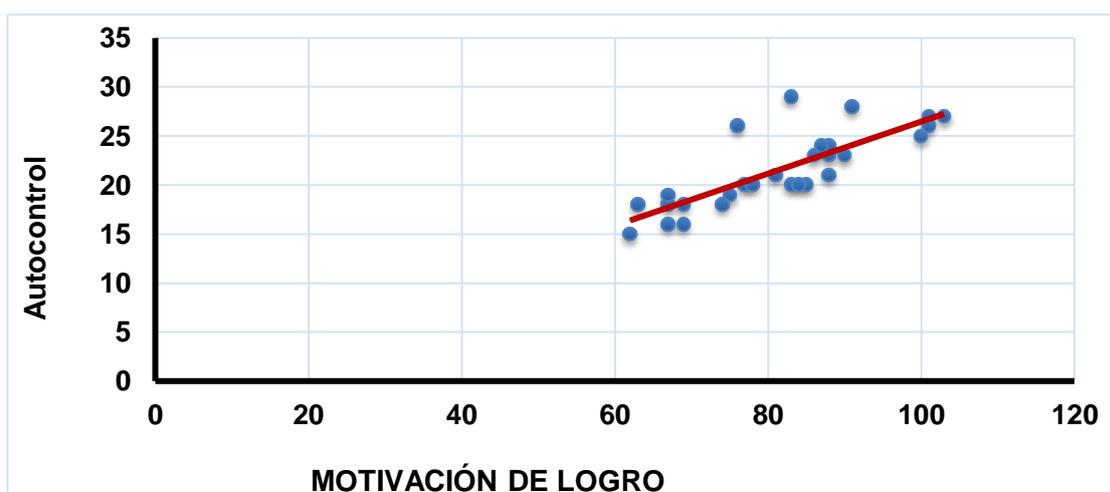


Figura 7. Autocontrol y su relación con la motivación de logro, de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, Pacasmayo - 2019.

Fuente: Tabla 7.

Tabla 9

Motivación y su relación con la Motivación de logro, de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo - 2019.

CORRELACIÓN DE PEARSON	Motivación
MOTIVACIÓN DE LOGRO	
Coef. de Correlación	0.853*
Significancia	0.000
N	28

Fuente: Escala de Inteligencia emocional y Motivación de logro, Ciudad de Dios - Pacasmayo - 2019.

Interpretación: en la Tabla 9 apreciamos que el coeficiente de Pearson es $R = 0.853$ (correlación muy alta) con un valor crítico inferior al 5% ($p < 0.01$), deduciéndose que la dimensión motivación, se relaciona significativamente con la Motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo.

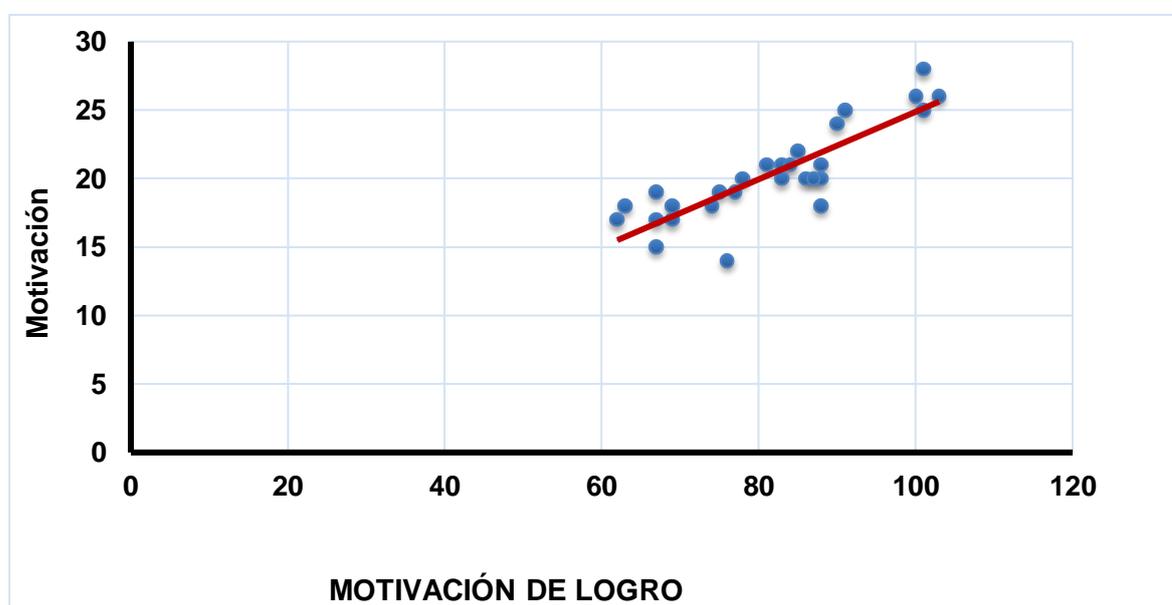


Figura 8. *Motivación y su relación con la Motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo - 2019*

Fuente: Tabla 8.

Tabla 10

Empatía y su relación con la Motivación de logro, de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo - 2019.

CORRELACIÓN DE PEARSON	Empatía
MOTIVACIÓN DE LOGRO	
Coef. de Correlación	0.887*
Significancia	0.000
N	28

Fuente: Escala de Inteligencia emocional y Motivación de logro, Ciudad de Dios - Pacasmayo - 2019.

Interpretación: En la Tabla 10 visualiza que el coeficiente de Pearson es $R = 0.887$ (correlación muy alta) con un valor crítico menor al 5% ($p < 0.01$), deduciéndose que la dimensión empatía de la inteligencia emocional se relaciona significativamente con la Motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo.

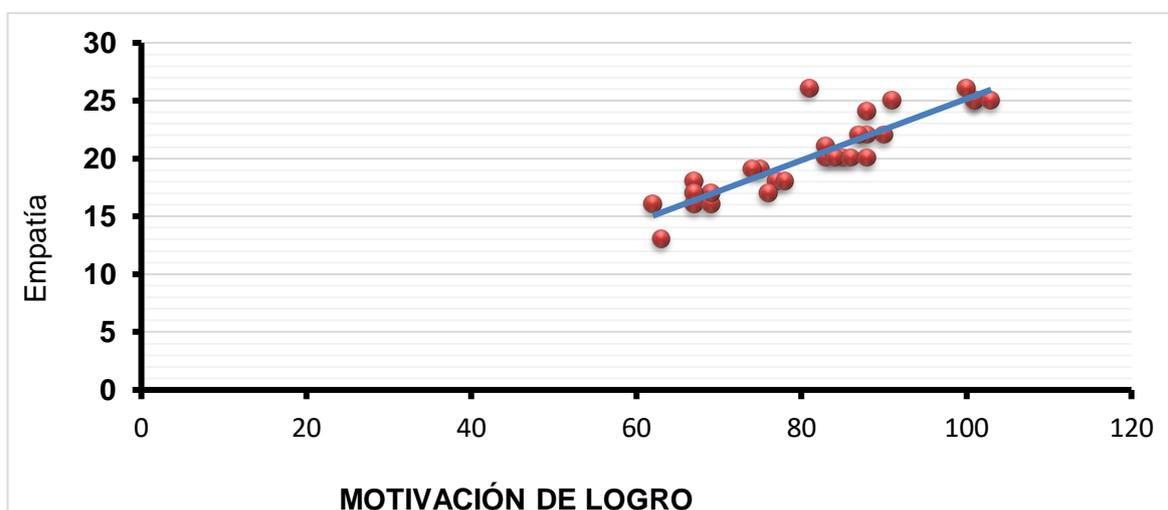


Figura 7. *Empatía y su relación con la Motivación de logro, de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo - 2019.*

Fuente: Tabla 9.

Tabla 11

Relaciones interpersonales y su relación con la Motivación de logro, de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo - 2019.

CORRELACIÓN DE PEARSON	Relaciones interpersonales
MOTIVACIÓN DE LOGRO	
Coef. de Correlación	0.861 *
Significancia	0.000
N	28

Fuente: Escala de Inteligencia emocional y Motivación de logro, Ciudad de Dios - Pacasmayo - 2019.

Interpretación: La Tabla 11 nos muestra que el valor del coeficiente de Pearson es $R = 0.861$ (correlación muy alta) con un valor crítico menor al 5% ($p < 0.01$), observándose que la dimensión relaciones interpersonales de la inteligencia emocional se relaciona en forma significativa con la Motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo.

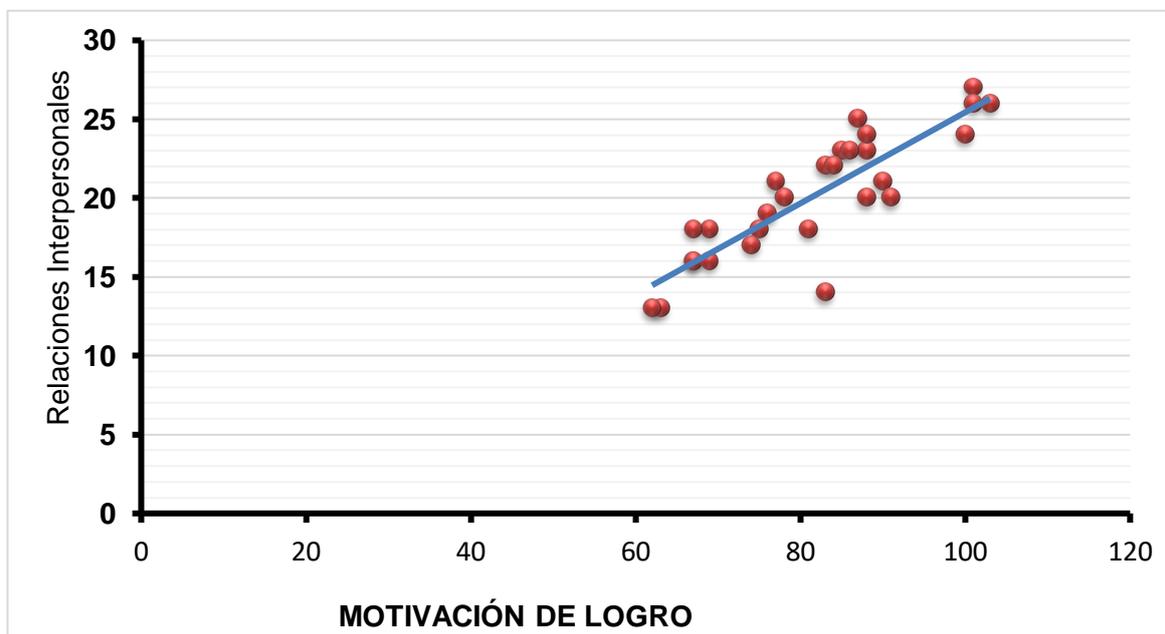


Figura 7. *Relaciones interpersonales y su relación con la Motivación de logro, de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena", de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo - 2019*

Fuente: Tabla 10.

III. DISCUSIÓN

La inteligencia emocional, es una de las teorías que ha tenido mayor trascendencia en los últimos tiempos y su eclosión se inició en el año 1994, con la publicación del Best Seller “Inteligencia Emocional”, por parte del investigador, filósofo y periodista Daniel Goleman. La relevancia que ha cobrado esta teoría se debe principalmente a la influencia que se ha reconocido a la dimensión afectiva del ser humano, para su aprendizaje y desarrollo. Dentro de las dimensiones de la inteligencia emocional Goleman reconoce la dimensión de automotivación o motivación, orientada al desarrollo de una educación de las emociones.

En este orden de ideas, es importante señalar que Maslow, en su “Pirámide de necesidades”, resalta la motivación de logro, como una condición necesaria para lograr alcanzar la autorrealización (Maslow, A., 1984). Si bien es cierto esta teoría es aplicable a las personas en su conjunto, es importante resaltar que cobra mayor relevancia en el caso de los docentes, por ser los modelos que generalmente imitan los estudiantes, y generalmente unos de los primeros tipos de aprendizajes y quizás el de mayor influencia es el aprendizaje por observación (Bandura, 1978).

Considerando la importancia que estas dos variables tienen para el proceso de enseñanza aprendizaje y que el docente es el sujeto protagonista del proceso educativo (MINEDU, 2003), en el presente estudio se ha indagado en la relación que existe entre estas variables, para tomar conciencia de la incidencia que tiene la estimulación y desarrollo de la inteligencia emocional y la motivación de logros de los docentes, porque de las altas expectativas de los docentes, depende el éxito de los estudiantes (MINEDU, 2016).

Entre los resultados obtenidos se resalta que existe un alto nivel de correlación entre la inteligencia emocional y la motivación de logro, habiéndose calculado que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es igual a $r = 0,983$ (correlación alta) y la prueba estadística t de Student, con un nivel de significancia de 0,05 y 21 grados de libertad, se obtiene un valor crítico de $t_{crítico} = \pm 1,7210$; en comparación con el valor obtenido del estadístico $t_{calculado} = 27,3007$, confirmándose de esta manera un nivel de correlación

significativa entre la Inteligencia emocional y la motivación de logro, en los docentes del grupo de estudio.

En este contexto es importante señalar que es necesario brindar un ambiente que favorezca el desarrollo emocional de los docentes y este marco el rol del director es importante, de acuerdo a lo sostenido por Barrenechea. (2013), en su estudio: El liderazgo del director y la capacidad emocional de los docentes en el colegio de gestión pública general Emilio Soyer Cavero del distrito del Rímac – Lima, donde concluye que existe relación directa y altamente significativa entre el liderazgo del director y la capacidad emocional en los docentes del Colegio de Gestión Pública General Emilio Soyer Cavero del distrito del Rímac - Lima, durante el año 2012.

Al identificar el nivel de desarrollo de la inteligencia emocional, en los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, provincia de Pacasmayo, se reconoció que el 18% de los docentes investigados se sitúan en el nivel Alto, el 54% de los docentes, se sitúa en el nivel Medio y el 28% en el nivel Bajo. Identificándose que el nivel de desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo, es de nivel Medio, principalmente (54%).

Además, se observa que al analizar el nivel de desarrollo de la motivación de logro en los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, provincia de Pacasmayo, se logró identificar que el 14% de docentes de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, alcanza el nivel de Alto, el 61% se sitúa en el nivel Medio y el 25%, se ubica en el nivel Bajo. Estableciéndose que la motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo, se localiza principalmente en el nivel Medio (61%).

Es importante tener presente que el desarrollo de la motivación no solamente influye en el aspecto afectivo y social del docente, sino que además repercute favorablemente en su desempeño, tal como lo asevera Dávila (2015), quien en su investigación “Nivel de motivación al logro en un grupo de docentes estudio realizado en el 1er y 4to año de las carreras de profesorado y

licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar” , concluye que el grupo de docentes de 1er y 4to de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar se desempeñan mejor en su rendimiento laboral debido a que tienen un buen nivel de motivación.

En relación al nivel de correlación de las dimensiones de la inteligencia emocional y la motivación de logro, observamos que sobre la relación entre la dimensión autocontrol y motivación de logro, el valor del coeficiente de Pearson es $R = 0.806$ (presentándose una correlación alta) con un valor crítico $p = 0.000$ siendo por lo tanto menor al 5% ($p < 0.05$), evidenciándose una relación significativamente entre esta dimensión y la Motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo.

Respecto a la dimensión motivación, apreciamos que el coeficiente de Pearson es $R = 0.853$ (presentándose una correlación moderada) con un valor crítico $p = 0.000$ siendo esto inferior al 5% ($p < 0.05$), deduciéndose que la dimensión motivación, se relaciona significativamente con la Motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo.

Sobre la dimensión empatía, se identificó que el valor del coeficiente de Pearson es $R = 0.887$ (correlación alta) con un valor crítico $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), deduciéndose que la dimensión empatía de la inteligencia emocional se relaciona significativamente con la Motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo.

Respecto a las relaciones interpersonales, el valor del coeficiente de Pearson es $R = 0.861$ (correlación moderada) con un valor crítico $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), observándose que la dimensión relaciones interpersonales de la inteligencia emocional se relaciona en forma significativa con la Motivación de logro de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, de la provincia de Pacasmayo.

La promoción de las relaciones interpersonales, así como el trabajo en equipo es muy importante en el trabajo docente, respecto a estas relaciones García (2015) en su investigación denominada “Relación del trabajo en equipo con la motivación de logro de los docentes de la Institución Educativa Champagnat y cima de Tacna - año 2013”, concluye que el trabajo en equipo que presentan los profesores de las II.EE. Champagnat y cima mantienen una correlación significativa con el nivel de motivación laboral ha sido aprobada y aceptada.

De lo expuesto, podemos señalar que se ha comprobado que existe una correlación significativa entre la variable inteligencia emocional, así como de las dimensiones de esta variable y la motivación de logro, siendo necesario impulsar su desarrollo para favorecer un mejor nivel de motivación de logro de los docentes, lo cual influirá en un mejor servicio educativo.

IV. CONCLUSIONES

- Se determinó que el nivel de relación entre la inteligencia emocional y la motivación de logro en los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, provincia de Pacasmayo, es muy alta positiva y significativa, evidenciándose en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.983$ ($p < 0.01$)
- Se estableció que el nivel de correlación entre la dimensión autocontrol, de la inteligencia emocional y la motivación de logro en los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, provincia de Pacasmayo, es muy alta positiva, con un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.806$ ($p < 0.01$)
- Se determinó que el nivel de correlación entre la dimensión motivación, de la inteligencia emocional y la motivación de logro en los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, provincia de Pacasmayo, es muy alta positiva, con un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.853$ ($p < 0.01$)
- Se identificó que el nivel de correlación entre la dimensión empatía, de la inteligencia emocional y la motivación de logro en los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, provincia de Pacasmayo, es muy alta positiva, con un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.887$ ($p < 0.01$).
- Se estableció que el nivel de correlación entre la dimensión Relaciones interpersonales, de la inteligencia emocional y la motivación de logro en los docentes del nivel secundario de la I.E. “Santa Magdalena”, de Ciudad de Dios, provincia de Pacasmayo, es muy alta positiva, con un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.861$ ($p < 0.01$)

V. RECOMENDACIONES

- A los directivos del nivel de educación secundaria de EBR., se les recomienda que incorporen en su proyecto educativo institucional, actividades y estrategias para impulsar el desarrollo de la inteligencia emocional y motivación de logro docente.
- Además, se recomienda a los directores del nivel secundario, que impulsen el desarrollo de talleres de capacitación y actualización docente que enfatizan en el desarrollo de las capacidades blandas o aspectos afectivos, teniendo en cuenta la repercusión que actualmente tienen el proceso educativo.
- A los docentes del nivel secundario se les sugiere que tengan en cuenta el desarrollo emocional de los estudiantes, por la importancia que en la actualidad tiene el desarrollo afectivo en la formación integral de los estudiantes.
- Finalmente se recomienda a los docentes de educación secundaria que participen en talleres de capacitación y actualización relacionados a las variables estudiantes, así como tengan en cuenta la importancia de tener altas expectativas de aprendizaje y promover el desarrollo emocional y afectivos de sus estudiantes.

VI. REFERENCIAS

- Aguilar, D. (2005). *Liderazgo y Gestión Educativa*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos87/gestion-y-liderazgo-educativo/gestion-y-liderazgo-educativo.shtml>
- Alsaker, E., & Flammer, A. (2003). *Púber, maduración y adolescencia*. Bruselas: En prensa.
- Alván, R., & López, J. (2012). *Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos del 6º grado de las instituciones educativas de alto Trujillo – El Porvenir, año 2012*. Tesis de maestría en educación. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lima - Perú: Escuela de Economía.
- Arriola, H. (2009). *La inteligencia emocional y la gestión del clima organizacional*. Guatemala: Editorial Academia Española.
- Arzobispado de Santiago. (2005). *De la administración escolar a la gestión educativa*. Obtenido de http://ecaths1.s3.amazonaws.com/administraciondeies/1226840431.DE_LA_ADMINISTRACION_A_LA_GESTION.pdf.
- Baguer, A. (2009). *Dirección de personas, un timón en la tormenta*. (Segunda ed.). Colombia: Díaz de Santos.
- Bandura, A. (1978). *El aprendizaje Vicario*. Madrid: Ariel.
- Barrenechea, M. (2013). *El liderazgo del director y la capacidad emocional de los docentes en el colegio de gestión pública general Emilio Soyer Caveró del distrito del Rímac – Lima*. Tesis de maestría en ciencias de la educación, mención: Docencia Universitaria. Lima : Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

- Boeree, G. (2003). *Teorías de la personalidad de Abraham Maslow*. México: Pirámide.
- Chávez, E. (2007). *Liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM*. Tesis de magíster en enfermería. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chota, S. (2011). *Asociación entre los tipos de compromiso organizacional y el nivel de satisfacción labgoral en los trabajadores nombrados de la unidad de gestión educativa San Martín*. Tesis para licenciatura. Tarapoto - Perú: Universidad César Vallejo.
- Cifuentes, C. (2004). *Humildad y liderazgo*. México: Edt. Ruz.
- Covey, S. (1989). *7 Hábitos de la gente altamente efectiva*. México: Paidós.
- Davis, K. y. (1993). *Comportamiento humano en el trabajo*. Octava edición. México: Mc Graw Hill.
- Ecured. (2017). Obtenido de Tablas de distribución de frecuencias: https://www.ecured.cu/Tablas_de_frecuencias
- Gadow, F. (2010). *Dilemas. La Gestión del Talento en Tiempo de Cambio*. Altos Aires: Granica.
- García, A. (2016). *Liderazgo personal*. Obtenido de El Nacional: http://www.el-nacional.com/noticias/columnista/liderazgo-personal_72782
- Gardner, H. (1994). *Estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Giraldo, J. (2006). *Docencia: Investigación, Liderazgo e incertidumbre*. Colombia: Editorial Educc.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. New York: Bantam Books.

- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Altos Aires: Javier Vergara.
- Goleman, D. (1998). *Inteligencia emocional en el trabajo*. New York: Batam Books.
- Goleman, D. (2013). *Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional*. España: Ediciones B.
- Gómez, L. (2001). *El Clima Institucional y el Liderazgo en la Gestión Educativa*. Tesis de licenciatura en educación. Lima: UNIFE.
- Grinberg, J. (1999). *El papel del docente líder*. México: Universidad Torcuato Di Tella.
- Hilasaca, J. (2013). *El liderazgo docente y su relación con su gestión pedagógica en la I.E. "Manuel Flores Calvo" de Pocollay - Tacna, año 2012*. Tesis de maestría en gerencia y administración de la educación. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grodumann.
- Jaime, M. (2015). *Estudio del liderazgo de docentes y directivos en programas técnicos*. Tesis doctoral. Colombia: Universidad de Granada.
- Koont, H. (1978). *Administración, una perspectiva global. 11va. Edición*. México: Mc Graw Hill.
- López, A. (2006). *Inteligencias múltiples*. Lima: Ediciones Mirbet.
- Maslow, A. (1984). *Las necesidades humanas*. México: Mc Graw Hill.
- Maslow, A. (1997). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos S.A.
- Méndez, G. (2013). *Liderazgo organizacional. Un desafío permanente*. México: Universidad y empresa.
- Miaris, A. (1982). *Competencias profesionales*. Madrid: Trillas.
- MINEDU. (2003). *Ley General de Educación*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.

- MINEDU. (2016). *Guía para el Acompañante de soporte pedagógico*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Murillo, F. (2013). La distribución del tiempo de los directores y las directoras de escuelas de Educación Primaria en América Latina y su incidencia en el desempeño de los estudiantes. *Revista Educación*, N° 361, pp. 1 - 21.
- Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de ciencia y tecnología*, Vol. 12, N° 36.
- Oltra, V., & Otros. (2005). *Desarrollo del factor humano*. España: Edit. UOC.
- Robbins. (1998). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice.
- Stephen, R. (1996). *Comportamiento organizacional*. México: Edit. Prentice Hall.
- Tovar, Y. (2015). *Relación entre la gestión emocional y el liderazgo en instituciones educativas públicas*. Tesis de maestría en ciencias de la educación, mención: Gestión educacional. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Vygostky, L. (1991). *La formación social de la mente*. Sao Paulo - Brasil: Martins Fontes.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Elaborado por: Damian, Elías y Villaroel, Luz
(Universidad Enrique Guzmán y Valle, 2010).

Adaptado: Bch. Yanet Elizabeth Quiroga Nomberto

Estimado profesor(a):

A continuación tiene usted un cuestionario con proposiciones que permitirán brindar información valiosa sobre sus competencias emocionales. Por ello le agradeceremos completar la información requerida, según la alternativa que estime por conveniente. Esta información servirá para mejorar la gestión y servicio educativa en esta Institución.

Institución Educativa: _____ Sexo: _____

Instrucciones: Para cada proposición le pedimos que evalúe y marque con una equis (x) cada uno de los enunciados que corresponde, según su opinión. Para ello, debe indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como se siente, piensas o actúa la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase, seleccionando el número (del 1 al 5). Marca con un aspa en el recuadro que corresponde al número, que considera lo describe.

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

Autocontrol

ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
1. Sé cuál es origen de mi enfado en muchas situaciones.					
2. Cuando estoy de mal humor puedo superarlo hablando.					
3. Evito molestarme cuando me critican.					
4. Acepto la responsabilidad de manejar mis emociones.					
5. Puedo hacer a un lado las recompensas a largo plazo.					
6. Puedo aplazar una satisfacción personal a cambio de una meta más grande.					
7. Pienso que es lo que quiero antes de actuar.					

Motivación

ítems	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
1. Puedo reaccionar después de haberme sentido desilusionado.					
2. Puedo realizar lo que necesito si me dedico a ello.					
3. Obstáculos en mi vida han producido cambios inesperados para mejorar.					
4. Siempre hay más de una respuesta correcta.					
5. Sé cómo sentirme contengo por lo que hago					
6. No me gusta dejar para mañana lo que se puede hacer hoy.					
7. No me gusta dejar para mañana lo que se puede hacer hoy.					

Empatía

ítems	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
1. Sé cuándo un amigo está preocupado					
2. Pienso como se sentirían los demás antes de expresar mi opinión.					
3. Con cualquiera que hablo siempre lo escucho con atención.					
4. Puedo presentir el ánimo de un grupo cuando entro en un salón.					
5. Yo puedo hacer que personas a quienes acabo de conocer hablen de sí mismas.					
6. Generalmente apoyo a las personas a sentirse bien consigo mismas					
7. Cambio mi expresión emocional según la persona con quien esté.					

Relaciones Interpersonales

ítems	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
1. Tengo varios amigos con quienes puedo contar en caso de dificultades.					
2. Muestro mucho amor o afecto a mis amigos.					
3. Mis creencias y valores guían mi conducta diaria.					
4. Mi familia está siempre conmigo cuando la necesito.					
5. Mis colegas realmente me aprecien como persona.					
6. Consigo amistades, con cierta facilidad.					
7. Contribuyo a que mis amistades eviten llorar o deprimirse por situaciones difíciles					

Muchas gracias

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DE LOGRO DOCENTE

Elaborado: Bach. Yanet Elizabeth Quiroga Nomberto

Estimado profesor(a):

A continuación, tiene usted un cuestionario con proposiciones que permitirán brindar información valiosa sobre el desarrollo de la motivación de logro docente. Por ello le agradeceremos completar la información requerida, según la alternativa que estime por conveniente. Esta información servirá para mejorar la gestión y servicio educativa en esta Institución.

Institución Educativa: _____ Sexo: _____

Instrucciones: Para cada proposición le pedimos que evalúe y marque con una equis (x) cada uno de los enunciados que corresponde, según su opinión. Para ello, debe indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como se siente, piensas o actúa la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase, seleccionando el número (del 1 al 5). Marca con un aspa en el recuadro que corresponde al número, que considera lo describe.

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

Persistencia para lograr algo

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
1. Me autoimpongo metas de superación permanentes					
2. Intento mejorar mi desempeño laboral					
3. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
4. Me interesa competir con otros para superarme					
5. Me gusta ser programado (a) en tareas complejas					
6. Me importa estar cada vez más actualizado e informado en mi especialidad					
7. Me agrada perseverar en el logro de mis objetivos					

Fuerza personal

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
1. Por lo general, soy de las personas a las que le gusta estar a cargo de cualquier situación					
2. Me gusta demostrar mis habilidades y conocimientos en cualquier circunstancia.					
3. Me gusta influenciar en las personas para conseguir mis objetivos					
4. Me gusta asumir el control de un grupo.					
5. Busco marcar un rumbo con mis ideas.					
6. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
7. Cuando doy mi opinión, espero que sea tomada en serio					

Autorrealización personal

ítems	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
1. Mi autorrealización personal se refleja en mi vocación de servicio hacia mis alumnos, Institución educativa y comunidad.					
2. Soy perseverante para alcanza mis objetivos personales:					
3. Planifico las actividades y acciones a realizar para alcanzar mis objetivos personales.					
4. Mes esfuerzo por alcanzar metas que hagan posible alcanzar mis objetivos personales.					
5. Evito que otras personas decidan sobre mi futuro o me utilicen para sus propósitos.					
6. La opinión de las otras personas, cuando no son adecuada, no influyen en mi persona o estado emocional.					
7. Interactuo con mis compañeros, valorando sus capacidades.					

Trascendencia

ítems	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
1. Considera que su desempeño laboral beneficia a sus estudiantes					
2. Se siente comprometido con el logro de los objetivos Institucionales					
3. Considera que, con su ejemplo, logrará formar mejores ciudadanos.					
4. Califica como buena la relación entre sus compañeros de trabajo.					
5. Participa con entusiasmo en las actividades académicas y sociales de la Institución. Apoyo y solidaridad.					
6. En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo					
7. Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la institución.					

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Inteligencia emocional y motivación de logro en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Santa Magdalena” de Ciudad de Dios- Pacasmayo, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
INTELIGENCIA EMOCIONAL	AUTOCONTROL	1. Sé cuál es origen de mi enfado en muchas situaciones.						X		X		X		X		
		2. Cuando estoy de mal humor puedo superarlo hablando.						X		X		X		X		
		3. Evito molestarme cuando me critican.						X		X		X		X		
		4. Acepto la responsabilidad de manejar mis emociones.						X		X		X		X		
		5. Puedo hacer a un lado las recompensas a largo plazo.						X		X		X		X		
		6. Puedo aplazar una satisfacción personal a cambio de una meta más grande.						X		X		X		X		
		7. Pienso que es lo que quiero antes de actuar.						X		X		X		X		
	MOTIVACION	8. Puedo reaccionar después de haberme sentido desilusionado.						X		X		X		X		
		9. Puedo realizar lo que necesito si me dedico a ello.						X		X		X		X		
		10. Obstáculos en mi vida han producido cambios inesperados para mejorar.						X		X		X		X		

		11. Siempre hay más de una respuesta correcta.							X	X	X	X		
		12. Sé cómo sentirme contengo por lo que hago							X	X	X	X		
		13. No me gusta dejar para mañana lo que se puede hacer hoy.							X	X	X	X		
		14. No me gusta dejar para mañana lo que se puede hacer hoy.							X	X	X	X		
	EMPATIA	15. Sé cuándo un amigo está preocupado							X	X	X	X		
		16. Pienso como se sentirían los demás antes de expresar mi opinión.							X	X	X	X		
		17. Con cualquiera que hablo siempre lo escucho con atención.							X	X	X	X		
		18. Puedo sentir el ánimo de un grupo cuando entro en un salón.							X	X	X	X		
		19. Yo puedo hacer que personas a quienes acabo de conocer hablen de sí mismas.							X	X	X	X		
		20. Generalmente apoyo a las personas a sentirse bien consigo mismas							X	X	X	X		
		21. Cambio mi expresión emocional según la persona con quien esté.							X	X	X	X		
	RELACIONES	22. Tengo varios amigos con quienes puedo contar en caso de dificultades.							X	X	X	X		
	INTERPERSONALES	23. Muestro mucho amor o afecto a mis amigos.							X	X	X	X		
		24. Mis creencias y valores guían mi conducta diaria.							X	X	X	X		
		25. Mi familia está siempre conmigo cuando la necesito							X	X	X	X		

	26. Mis colegas realmente me aprecien como persona.						X		X		X		X	
	27. Consigo amistades, con cierta facilidad.						X		X		X		X	
	28. Contribuyo a que mis amistades eviten llorar o deprimirse por situaciones difíciles						X		X		X		X	

DRA. CECILIA EUGENIA MENDOZA ALVA
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la inteligencia emocional.

OBJETIVO: Mejorar la gestión y servicio educativa en esta Institución

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario de la I.E: "Santa Magdalena" de CDD

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. CECILIA EUGENIA MENDOZA ALVA

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación



DRA. CECILIA EUGENIA MENDOZA ALVA

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Inteligencia emocional y motivación de logro en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Santa Magdalena” de Ciudad de Dios- Pacasmayo, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
MOTIVACION DE LOGRO DOCENTE	PERSISTENCIA PARA LOGRAR ALGO	1. Me autoimpongo metas de superación permanentes						X		X		X		X		
		2. Intento mejorar mi desempeño laboral						X		X		X		X		
		3. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes						X		X		X		X		
		4. Me interesa competir con otros para superarme						X		X		X		X		
		5. Me gusta ser programado (a) en tareas complejas						X		X		X		X		
		6. Me importa estar cada vez más actualizado e informado en mi especialidad						X		X		X		X		
		7. Me agrada perseverar en el logro de mis objetivos						X		X		X		X		
	FUERZA PERSONAL	8. Por lo general, soy de las personas a las que le gusta estar a cargo de cualquier situación						X		X		X		X		

		9. Me gusta demostrar mis habilidades y conocimientos en cualquier circunstancia.						X		X		X		X			
		10. Me gusta influenciar en las personas para conseguir mis objetivos						X		X		X		X			
		11. Me gusta asumir el control de un grupo.						X		X		X		X			
		12. Busco marcar un rumbo con mis ideas.						X		X		X		X			
		13. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean						X		X		X		X			
		14. Cuando doy mi opinión, espero que sea tomada en serio						X		X		X		X			
	AUTORREALIZACION PERSONAL	15. Mi autorrealización personal se refleja en mi vocación de servicio hacia mis alumnos, Institución educativa y comunidad.						X		X		X		X			
		16. Soy perseverante para alcanzar mis objetivos personales;						X		X		X		X			
		17. Planifico las actividades y acciones a realizar para alcanzar mis objetivos personales.							X		X		X		X		
		18. Me esfuerzo por alcanzar metas que hagan posible alcanzar mis objetivos personales.							X		X		X		X		
		19. Evito que otras personas decidan sobre mi futuro o me utilicen para sus propósitos.							X		X		X		X		
		20. La opinión de las otras personas, cuando no son adecuada, no influyen en mi persona o estado emocional.							X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre motivación de logro en los docentes

OBJETIVO: Mejorar la gestión y servicio educativa en esta Institución

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario de la I.E: "Santa Magdalena" de CDD

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	


DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN

18033075

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Inteligencia emocional y motivación de logro en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa "Santa Magdalena" de Ciudad de Dios- Pacasmayo, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
MOTIVACION DE LOGRO DOCENTE	PERSISTENCIA PARA LOGRAR ALGO	1. Me autoimpongo metas de superación permanentes						X		X		X		X		
		2. Intento mejorar mi desempeño laboral						X		X		X		X		
		3. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes						X		X		X		X		
		4. Me interesa competir con otros para superarme						X		X		X		X		
		5. Me gusta ser programado (a) en tareas complejas						X		X		X		X		
		6. Me importa estar cada vez más actualizado e informado en mi especialidad						X		X		X		X		
		7. Me agrada perseverar en el logro de mis objetivos						X		X		X		X		
	FUERZA PERSONAL	8. Por lo general, soy de las personas a las que le gusta estar a cargo de cualquier situación						X		X		X		X		
		9. Me gusta demostrar mis habilidades y						X		X		X		X		

		conocimientos en cualquier circunstancia.							X		X		X		X	
		10. Me gusta influenciar en las personas para conseguir mis objetivos							X		X		X		X	
		11. Me gusta asumir el control de un grupo.							X		X		X		X	
		12. Busco marcar un rumbo con mis ideas.							X		X		X		X	
		13. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean							X		X		X		X	
		14. Cuando doy mi opinión, espero que sea tomada en serio							X		X		X		X	
	AUTORREALIZACION PERSONAL	15. Mi autorrealización personal se refleja en mi vocación de servicio hacia mis alumnos, Institución educativa y comunidad.							X		X		X		X	
		16. Soy perseverante para alcanzar mis objetivos personales:							X		X		X		X	
		17. Planifico las actividades y acciones a realizar para alcanzar mis objetivos personales.							X		X		X		X	
		18. Me esfuerzo por alcanzar metas que hagan posible alcanzar mis objetivos personales.							X		X		X		X	
		19. Evito que otras personas decidan sobre mi futuro o me utilicen para sus propósitos.							X		X		X		X	
		20. La opinión de las otras personas, cuando no son adecuada, no influyen en mi persona o							X		X		X		X	

		estado emocional.						X	X		X	X	
		21. Interactuó con mis compañeros, valorando sus capacidades.						X	X		X	X	
	TRASCENDENCIA	22. Considera que su desempeño laboral beneficia a sus estudiantes						X	X		X	X	
		23. Se siente comprometido con el logro de los objetivos Institucionales						X	X		X	X	
		24. Considera que, con su ejemplo, logrará formar mejores ciudadanos.						X	X		X	X	
		25. Califica como buena la relación entre sus compañeros de trabajo.						X	X		X	X	
		26. Participa con entusiasmo en las actividades académicas y sociales de la Institución. Apoyo y solidaridad.						X	X		X	X	
		27. En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo						X	X		X	X	
		28. Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la institución.						X	X		X	X	

DRA. CECILIA EUGENIA MENDOZA ALVA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre motivación de logro en los docentes

OBJETIVO: Mejorar la gestión y servicio educativa en esta Institución

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena" de CDD

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. CECILIA EUGENIA MENDOZA ALVA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	



DRA. CECILIA EUGENIA MENDOZA ALVA

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Inteligencia emocional y motivación de logro en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Santa Magdalena” de Ciudad de Dios- Pacasmayo, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACION DE LOGRO DOCENTE	PERSISTENCIA PARA LOGRAR ALGO	1. Me autoimpongo metas de superación permanentes						X		X		X		X		
		2. Intento mejorar mi desempeño laboral						X		X		X		X		
		3. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes						X		X		X		X		
		4. Me interesa competir con otros para superarme						X		X		X		X		
		5. Me gusta ser programado (a) en tareas complejas						X		X		X		X		
		6. Me importa estar cada vez más actualizado e informado en mi especialidad						X		X		X		X		
		7. Me agrada perseverar en el logro de mis objetivos						X		X		X		X		
	FUERZA PERSONAL	8. Por lo general, soy de las personas a las que le gusta estar a cargo de cualquier situación						X		X		X		X		
		9. Me gusta demostrar mis habilidades y						X		X		X		X		

		estado emocional.								X	X		X	X	
		21. Interactuó con mis compañeros, valorando sus capacidades.								X	X		X	X	
TRASCENDENCIA		22. Considera que su desempeño laboral beneficia a sus estudiantes								X	X		X	X	
		23. Se siente comprometido con el logro de los objetivos Institucionales								X	X		X	X	
		24. Considera que, con su ejemplo, logrará formar mejores ciudadanos.								X	X		X	X	
		25. Califica como buena la relación entre sus compañeros de trabajo.								X	X		X	X	
		26. Participa con entusiasmo en las actividades académicas y sociales de la Institución. Apoyo y solidaridad.								X	X		X	X	
		27. En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo								X	X		X	X	
		28. Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la institución.								X	X		X	X	


 DR. SEGUNDO CESAR TAPIA CABRERA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre motivación de logro en los docentes

OBJETIVO: Mejorar la gestión y servicio educativa en esta Institución

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena" de CDD

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DR. SEGUNDO CESAR TAPIA CABRERA

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
	

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación


DR. SEGUNDO CESAR TAPIA CABRERA

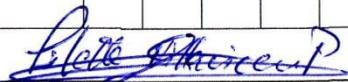
18897772

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Inteligencia emocional y motivación de logro en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Santa Magdalena” de Ciudad de Dios- Pacasmayo, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
INTELIGENCIA EMOCIONAL	AUTOCONTROL	1. Sé cuál es origen de mi enfado en muchas situaciones.						X		X		X		X		
		2. Cuando estoy de mal humor puedo superarlo hablando.						X		X		X		X		
		3. Evito molestarme cuando me critican.						X		X		X		X		
		4. Acepto la responsabilidad de manejar mis emociones.						X		X		X		X		
		5. Puedo hacer a un lado las recompensas a largo plazo.						X		X		X		X		
		6. Puedo aplazar una satisfacción personal a cambio de una meta más grande.						X		X		X		X		
		7. Pienso que es lo que quiero antes de actuar.						X		X		X		X		
	MOTIVACION	8. Puedo reaccionar después de haberme sentido desilusionado.						X		X		X		X		
		9. Puedo realizar lo que necesito si me dedico a ello.						X		X		X		X		
		10. Obstáculos en mi vida han producido cambios inesperados para mejorar.						X		X		X		X		

	26. Mis colegas realmente me aprecien como persona.								X	X	X	X	
	27. Consigo amistades, con cierta facilidad.								X	X	X	X	
	28. Contribuyo a que mis amistades eviten llorar o deprimirse por situaciones difíciles								X	X	X	X	


 DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN
 18032075

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la inteligencia emocional.

OBJETIVO: Mejorar la gestión y servicio educativa en esta Institución

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena" de CDD

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	


 DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN

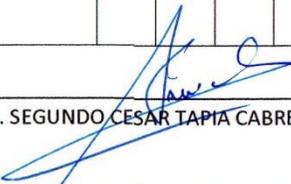
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Inteligencia emocional y motivación de logro en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Santa Magdalena” de Ciudad de Dios- Pacasmayo, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INTELIGENCIA EMOCIONAL	AUTOCONTROL	1. Sé cuál es origen de mi enfado en muchas situaciones.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		2. Cuando estoy de mal humor puedo superarlo hablando.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		3. Evito molestarme cuando me critican.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		4. Acepto la responsabilidad de manejar mis emociones.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		5. Puedo hacer a un lado las recompensas a largo plazo.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		6. Puedo aplazar una satisfacción personal a cambio de una meta más grande.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		7. Pienso que es lo que quiero antes de actuar.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	MOTIVACION	8. Puedo reaccionar después de haberme sentido desilusionado.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		9. Puedo realizar lo que necesito si me dedico a ello.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		10. Obstáculos en mi vida han producido cambios inesperados para mejorar.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

		11. Siempre hay más de una respuesta correcta.								X		X		X		X	
		12. Sé cómo sentirme contengo por lo que hago								X		X		X		X	
		13. No me gusta dejar para mañana lo que se puede hacer hoy.								X		X		X		X	
		14. No me gusta dejar para mañana lo que se puede hacer hoy.								X		X		X		X	
	EMPATIA	15. Sé cuándo un amigo está preocupado								X		X		X		X	
		16. Pienso como se sentirían los demás antes de expresar mi opinión.								X		X		X		X	
		17. Con cualquiera que hablo siempre lo escucho con atención.								X		X		X		X	
		18. Puedo presentir el ánimo de un grupo cuando entro en un salón.								X		X		X		X	
		19. Yo puedo hacer que personas a quienes acabo de conocer hablen de sí mismas.								X		X		X		X	
		20. Generalmente apoyo a las personas a sentirse ben consigo mismas								X		X		X		X	
		21. Cambio mi expresión emocional según la persona con quien esté.								X		X		X		X	
	RELACIONES INTERPERSONALES	22. Tengo varios amigos con quienes puedo contar en caso de dificultades.								X		X		X		X	
		23. Muestro mucho amor o afecto a mis amigos.								X		X		X		X	
		24. Mis creencias y valores guían mi conducta diaria.								X		X		X		X	
		25. Mi familia está siempre conmigo cuando la necesito								X		X		X		X	

	26. Mis colegas realmente me aprecien como persona.						X		X		X		X	
	27. Consigo amistades, con cierta facilidad.						X		X		X		X	
	28. Contribuyo a que mis amistades eviten llorar o deprimirse por situaciones difíciles						X		X		X		X	


 DR. SEGUNDO CÉSAR TAPIA CABRERA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la inteligencia emocional.

OBJETIVO: Mejorar la gestión y servicio educativa en esta Institución

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario de la I.E. "Santa Magdalena" de CDD

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DR. SEGUNDO CÉSAR TAPIA CABRERA

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
	

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación


 DR. SEGUNDO CÉSAR TAPIA CABRERA
 18/07/22



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACION - ENCUESTA

LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA I.E. "SANTA MAGDALENA" CON CODIGO MODULAR 1157288 DEL CENTRO POBLADO CIUDAD DE DIOS, COMPRENSION DEL DISTRITO DE GUADALUPE, PROVINCIA DE PACASMAYO, REGION LA LIBERTAD.

HACE CONSTAR:

Que, la bachiller **QUIROGA NOMBERTO YANET ELIZABETH** con DNI N° 19248983, con fecha 03 de abril del presente ha solicitado y aplicado el Instrumento de recojo de información (Encuesta) para su investigación denominada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACION DE LOGRO, EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO** de la I.E. "Santa Magdalena" de Ciudad de Dios, distrito de Guadalupe, Provincia de Pacasmayo – Región La Libertad – 2019, con la finalidad de obtener su grado de Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa en la Universidad Privada "Cesar Vallejo" – Trujillo; durante el tiempo de aplicación de dicho Instrumento de recojo de información en esta casa de estudios, ha demostrado responsabilidad en su labor encomendada.

Por lo que, se le expide la presente Constancia a petición verbal de la parte interesada para los fines que esti8me conveniente.

Ciudad de Dios, 09 de mayo de 2019.



Silvia Yrene Asmat Sigueñas
DIRECTORA