



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Inteligencia emocional de los docentes y la gestión del
conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL
06 Ate - 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Lilian Carol Benites Gálvez

ASESOR:

Mgr. Karlo Ginno Quiñones Castillo

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

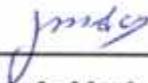
Gestión y calidad Educativa

PERÚ – 2017



Dr. Freddy Ochoa Tataje

Presidente



Dra. Josefa María Silva Calderón

Secretaria



Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo

Vocal

Dedicatoria

A Dios y a mi hermana Isabel, que guían mis pasos y me impulsan día a día, a mis padres Jorge e Isabel, por infundirme sus deseos de superación; a mi hermano y hermanas; a mi hija, hijos, y esposo, por su apoyo en este nuevo reto iniciado en el ocaso de mi vida.

Agradecimiento

A Dios, por su presencia en los días difíciles y por todo lo que hizo en mi vida.

A la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Postgrado por brindar una formación de calidad.

A mi asesor Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo, quien gracias a sus palabras de aliento y orientaciones que hizo posible la finalización de esta tesis.

Declaración de Autoría

Yo, Lilian Carol Benites Gálvez, estudiante de la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede Lima; declaro que el trabajo académico titulado Inteligencia emocional de los docentes y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate-2017 presentado para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 23 de setiembre de 2017



Br. Lilian Carol Benites Gálvez

DNI N° 19817058

Presentación

Tengo el honor de presentar ante los Señores Miembros del Jurado de Grados y Títulos, una de las tesis que considero de gran importancia, cuyo título es **Inteligencia emocional de los docentes y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate-2017** con la finalidad de optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación.

En el quehacer profesional de todo estudiante de maestría es importante realizar trabajos de investigación que respondan a las necesidades y exigencias de la educación, de modo que el trabajo de investigación científica que se ha realizado por la Br. Lilian Carol Benites Gálvez es una muestra del esfuerzo que con paciencia y rigor científico compatibiliza la teoría con la práctica, demostrando a la vez un aporte para que todo investigador tenga como referencia y poner en práctica los conocimientos adquiridos en este trabajo de tesis.

Este trabajo de investigación se encuentra estructurada por los siguientes capítulos: Introducción, Marco Metodológico, Resultados, asimismo, contiene: Conclusiones, Recomendaciones, Referencias bibliográficas y Anexos.

La Tesis ha sido realizada en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestra en Administración de la Educación. Así mismo, aceptaré las sugerencias para seguir mejorando mi trabajo de investigación.

La autora

Contenido

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Contenido	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	12
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística	19
1.3. Justificación	42
1.4. Problema	44
1.5. Hipótesis	45
1.6. Objetivos	46
II. Marco Metodológico	
2.1. Variables	49
2.2. Operacionalización de variables	50
2.3. Metodología	53
2.4. Tipos de estudio	53
2.5. Diseño	54
2.6. Población, muestra y muestreo	55
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
2.8. Procedimientos de recolección de datos	63
III. Resultados	65
IV. Discusión	82
V. Conclusiones	87
VI. Recomendaciones	90
VII. Referencias	93
VIII. Anexos	98

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables	99
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	101
Anexo 3: La data (resumen estadístico)	103
Anexo 4: Constancias de las I.E. donde se tomó los instrumentos	123
Anexo 5: Validación de juicio de expertos	126
Anexo 6: Artículo científico	132
Anexo 7: Declaración jurada de artículo científico	144

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación de la inteligencia emocional de los docentes y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate – 2017.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. Es una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación es no experimental: transversal: correlacional. La población estuvo conformada por 156 docentes de las instituciones educativas de la UGEL 06, Ate, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional de conveniencia, es decir el tamaño muestral estuvo representado por 136 docentes, se utilizó como instrumentos un cuestionario, con un nivel de fiabilidad de alpha de Cronbach de 0,949 y 0,921, nivel aceptable.

Entre los resultados más importantes obtenidos con la estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables de estudio inteligencia emocional y gestión del conocimiento se obtuvo el coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0.381$) indica que existe una relación baja entre las variables inteligencia emocional y la gestión del conocimiento de los docente en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte. Además, el nivel de significancia ($p = 0.000$) es menor al p-valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación afirmando que existe relación entre inteligencia emocional de los docentes y la gestión del conocimiento en las Instituciones Educativas de la UGEL 06 Ate-2017.

Palabras clave: inteligencia emocional, conocimiento, capital intelectual, dominio de las emociones, empatía

Abstract

The present thesis had as objective to determine the relation of the emotional intelligence of the teachers and the knowledge management in three educational institutions of the UGEL 06 Ate – 2017.

The methodology used for the development of this thesis was related to the quantitative approach. It is a basic research that is located at the descriptive and correlational level. The research design is non-experimental: transverse: correlational. The population consisted of 156 teachers in the educational institutions of the UGEL 06, Ate, a non-probabilistic sampling of intentional type of convenience was used, that is to say the sample size was represented by 120 teachers, a questionnaire was used as instruments, with a Level of reliability of Cronbach's alpha of 0.949 and 0.921, acceptable level.

Among the most important results obtained with Spearman's Rho statistics applied to the study variables emotional intelligence and knowledge management was obtained Spearman's rho correlation coefficient ($\rho = 0.381$) indicates that there is a low relationship between the emotional intelligence variables And the management of teachers' knowledge in three institutions of the UGEL 06 of Ate - Vitarte. In addition, the level of significance ($p = 0.000$) is lower than the assumed p-value ($p < 0.05$). Therefore, the research hypothesis is accepted as affirming that there is a relationship between teachers' emotional intelligence and knowledge management in Educational Institutions of the UGEL 06 Ate- 2017.

Key words: emotional intelligence, knowledge, intellectual capital, mastery of emotions, empathy

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Rueda (2014), en su tesis *La Gestión del Conocimiento y la Ciencia de la Información Relaciones disciplinares y profesionales*, para obtener el grado de doctor, el objetivo general fue determinar los factores que han influido para que la ciencia de la información no tenga una voz reconocida y reconocible dentro de la gestión del conocimiento, se concluyó en que la información es aquella parte del conocimiento poseído por un individuo que este codifica y comunica haciéndolo accesible para un tercero, es un error considerar que la información no tiene nada que ver con el ser humano; los sistemas tecnológicos han pasado de transmitir información a crear información; el concepto información ha articulado gran parte de la teoría en ciencia de la Información; es un término axial para esta disciplina que, entendemos, no tiene por qué desaparecer frente al más novedoso conocimiento explícito; se acepta que el conocimiento tácito es personal, difícil de articular e incluso, se señala la inconsciencia de su posesión.

La tesis de Rueda se ha tomado como antecedente, ya que se menciona que el conocimiento adquirido se da a conocer a los demás, la relación con la dimensión capital intelectual en mi investigación, asimismo se mencionan a los sistemas tecnológicos que crean información, siendo las tecnologías de información y comunicación una de las dimensiones de la variable Gestión del conocimiento de la presente tesis, de allí la importancia de considerarlo como antecedente de mi trabajo.

Martín (2013), en su tesis doctoral *Análisis de un modelo estructural de inteligencia emocional y motivación autodeterminada en el deporte*, sustentada en la universidad de Valencia, cuyo objetivo fue analizar las relaciones establecidas en el modelo estructural donde las variables son: Inteligencia Emocional, Índice de Autodeterminación, Índice de Satisfacción de Necesidades, Percepción de Apoyo a la Autonomía y Percepción de Relaciones, concluyó en lo siguiente que existe una relación significativa entre los niveles de Inteligencia emocional y los niveles de motivación autodeterminada, asimismo entre los niveles de inteligencia emocional y los

niveles del índice de satisfacción de necesidades, como también entre los niveles de inteligencia emocional y los niveles de percepción de apoyo a la autonomía, finalmente existe una relación significativa entre los niveles de inteligencia emocional y los niveles de percepción de relaciones.

La tesis doctoral de Martín se consideró como antecedente para la presente tesis, debido a que menciona la inteligencia emocional que es una variable de mi investigación, y menciona también los niveles de motivación, que está estrechamente relacionada a la dimensión motivarse a sí mismo que desarrollo en la presente investigación, por tanto son de gran importancia, ya que me sirven de punto de partida para ampliar mi investigación sobre inteligencia emocional.

Rodríguez (2013), en su tesis *Red de inteligencia compartida organizacional como soporte a la toma de decisiones*, sustentada para obtener el grado de doctor en la universidad de Granada de España, tuvo como objetivo desarrollar un modelo de transferencia del conocimiento científico y tecnológico que permita obtener una adecuada eficacia en la toma de decisiones en las organizaciones, potenciando con ello una red de inteligencia compartida organizacional. Se aplica al caso específico del Centro de estudio de energía y tecnología de avanzada de Moa CEETAM para lo cual, se abordan los aspectos teóricos y metodológicos acerca de las temáticas que orbitan el objeto de estudio. Se sigue una estructura metodológica descrita por etapas, vinculadas con la configuración del escenario, la jerarquización del conocimiento y las acciones necesarias para concepción de un sistema de gestión del conocimiento que responde a las necesidades organizacionales y a su ambiente. Esto favoreció la inteligencia individual y colectiva como base fundamental en el apoyo a las decisiones, permitiendo así desarrollar el modelo de Red de inteligencia compartida organizacional que es el propósito final de esta investigación. El modelo obtenido constituye la novedad principal del trabajo, ya que garantiza el carácter integrador y la capacidad de aprendizaje sobre la base de conocimientos inteligentes, en el dominio de la eficiencia energética y uso racional de energía como caso de estudio. En él, se reflejan las capacidades

competitivas, el aprendizaje organizacional, el conocimiento tácito y explícito de los profesionales de CEETAM. Son conjuntamente presentados varios aspectos relacionados con la aplicación de un método de decisión multicriterio para la organización del conocimiento en el dominio de la EEURE, lo que posibilitó desarrollar un Modelo Jerárquico que establece estructuralmente un orden de prioridades de conocimientos, para la toma de decisiones sobre este ámbito o cualquier otro que se considere su uso. Es además destacable la incorporación de métodos y herramientas, que estimulan el desarrollo de una cultura organizacional enfocada a fomentar, compartir y gestionar los activos del conocimiento en la organización, con el apoyo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para su visualización.

La tesis de Rodríguez se tomó como antecedente porque trata de la inteligencia compartida organizacional, asimismo hace mención a la jerarquización del conocimiento, la inteligencia individual y colectiva que lo relaciono a las dimensiones de mi primera variable, motivarse a sí mismo y establecer relaciones y mi segunda variable se refiere también al conocimiento, que están estrechamente vinculadas.

Villamediana (2012), en su tesis *La inteligencia emocional como predictora del desarrollo moral y de los estilos de manejo de conflictos*, sustentada para obtener el grado de magíster en la universidad Simón Bolívar de Venezuela, cuyo objetivo fue estudiar cómo la variable inteligencia emocional influencia al desarrollo moral y a los estilos de manejo de conflicto y cómo se relacionan estas variables, se trabajó con una muestra de 208 estudiantes de postgrado con diseño no experimental, ex post facto, transaccional y explicativo, se concluyó en que la dimensión manejo de las emociones influencia al estilo integrador, complaciente y comprometido; percepción de las emociones en otras personas, a dominante y a moral de principios; y percepción de las propias emociones a integrador.

La tesis de Villamediana, es de gran importancia, para mi investigación ya que se refiere a la inteligencia emocional como una variable

que considero en mi tesis, asimismo menciona que dicha variable influye en la percepción de las emociones de las personas, que también la relaciono con una de mis dimensiones: reconocer las emociones de los demás, también considera en su tesis la dimensión manejo de las emociones, por tanto, me sirven como referente.

Arambarri (2012) en su tesis doctoral *Metodología de Evaluación y Gestión del Conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el Entorno Colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación de Conocimiento de Nonaka-Takeuchi. Caso de estudio en el área de Gestión de proyectos de I+D+i en institución avanzada en Conocimiento*, sustentada en la Universidad de Córdoba, España, cuyo objetivo fue formular una metodología para la gestión del conocimiento soportado en el Entorno Colaborativo de Trabajo, que sirva de guía en la potenciación del capital intelectual, en la socialización del conocimiento y la generación de ventajas competitivas en la mediana empresa a través de las tecnologías de la información. Aplicar la metodología propuesta en el contexto de las organizaciones avanzadas en Conocimiento. Validar la metodología de implantación propuesta a través de una metodología cuantitativa de validación de resultados de Son varias las empresas y sectores que han desarrollado o iniciado procesos de Gestión del Conocimiento, esta experiencia les ha permitido adquirir un alto grado de experticia en esta área.

La tesis doctoral de Arambarri se tomó como antecedente para la presente investigación ya que se refiere a mi segunda variable de estudio: la gestión del conocimiento, asimismo se mencionan las dimensiones: capital intelectual y tecnologías de la información y las comunicaciones, que también considero en mi investigación, por tanto, la considero de importancia para ampliar lo mencionado en esta tesis.

Antecedentes nacionales

Azañero (2015), en su tesis de maestría *Inteligencia emocional y el nivel de logro de aprendizaje en los módulos técnicos profesionales en los*

estudiantes del instituto superior tecnológico público María Rosario Aráoz Pinto 2015, sustentada en la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el nivel de logro de aprendizaje, con una muestra de 20 estudiantes, con el diseño correlacional y concluyó en lo siguiente: se determinó la relación directa entre inteligencia emocional y el nivel de logro de aprendizaje.

La tesis de Azañero es de gran importancia ya que como resultado se dio a conocer la relación existente entre la inteligencia emocional, que se trata de mi primer variable, con el nivel de logro de aprendizaje, que se relaciona con la gestión del conocimiento que es mi segunda variable, son dos aspectos que me sirven de base para ampliar mi investigación sobre las variables inteligencia emocional y gestión del conocimiento, asimismo el diseño de investigación es correlacional, coincidiendo con mi trabajo de investigación.

Huallani (2014), en su tesis de maestría *Gestión del conocimiento tácito en el Instituto Nacional de Salud*, sustentada en la Universidad NMSM, cuyo objetivo fue aplicar un modelo de gestión del conocimiento tácito para el Instituto Nacional de Salud, que permita fortalecer la cultura organizacional al socializar los conocimientos adquiridos durante la práctica del trabajo a través de una plataforma: se concluyó en que permitió a través de las herramientas de la plataforma, la socialización de los conocimientos generados por los miembros de la institución, como las lecciones aprendidas y buenas prácticas, esto tuvo un efecto positivo en el fortalecimiento de la cultura organizacional, la aplicación del cuestionario de modelo de valores en competencia, sirvió para identificar el tipo de cultura organizacional en la que se encontraba el instituto antes de implementar la plataforma de gestión del conocimiento tácito, de esta forma se identificó la influencia de la plataforma en el fortalecimiento de la cultura organizacional, la plataforma virtual fomentó la participación, el trabajo en equipo y el flujo de los procesos en la gestión del conocimiento, se demostró que no se necesita tener una tecnología licenciada para la gestión de conocimiento, ya que la herramienta

tecnológica no garantiza una gestión de conocimiento eficiente, la propuesta del modelo de gestión del conocimiento se fundamentó en el estudio de algunos modelos de gestión del conocimiento existentes y que puede servir de apoyo como modelo de gestión del conocimiento en instituciones públicas y privadas en el Perú.

La tesis de maestría de Huallani, sobre gestión del conocimiento es de gran importancia para mi trabajo de investigación, ya que se trata de mi segunda variable, también se refiere a la cultura organizacional que se relaciona a una de mis dimensiones: aprendizaje organizacional, asimismo se sugiere en su tesis que puede servir de apoyo para estudios en instituciones públicas o privadas, de allí su importancia como antecedente para mi trabajo de investigación.

Bustamante, Kawakami, Reátegui (2013), en su tesis *Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios del Perú*, cuyo objetivo fue examinar la relación entre las variables mencionadas en el título de la presente tesis; se concluyó en que existe correlación positiva media entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional, la relación significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional, la relación negativa débil entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo pasivo-evitativo, y la correlación positiva media entre la inteligencia emocional y las variables de resultado de liderazgo.

La tesis de Bustamante, Kawakami, y Reátegui sobre inteligencia emocional es importante para mi investigación, ya que se refiere a mi primera variable, inteligencia emocional, y los estilos de liderazgo la relaciono con una de mis dimensiones referida, la autoeficacia, considero que el líder desarrolla la autoeficacia, por ello, esta tesis me encamina a ampliar lo relacionado a esta variable y su relación con las dimensiones a investigarse.

Manrique (2012), en su tesis *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes del v ciclo primaria de una institución educativa de*

Ventanilla –Callao, tuvo como finalidad describir y establecer la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en las áreas de matemática y comunicación, en estudiantes del V Ciclo del nivel primaria de una institución educativa de Ventanilla Callao. Se aplicó el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On ICE NA, adaptado y aplicado en el Perú por Ugarriza y Pajares. Se encontró una correlación positiva débil entre la inteligencia emocional total y el rendimiento académico en las áreas de matemática y comunicación, así como en la dimensión de interpersonal y no se encontró relación significativa en las otras dimensiones. Por lo que se concluyó que los estudiantes con altas habilidades emocionales, no siempre tendrán un mejor rendimiento académico.

En la tesis de Manrique se hace mención a la correlación de la inteligencia emocional y el rendimiento académico, la primera coincide con mi primera variable de motivo de estudio de mi tesis, y la segunda, rendimiento académico se relaciona con mi segunda variable, gestión del conocimiento, con la diferencia que se aplica a docentes de instituciones educativas públicas y/o privadas, por tanto me sirven como buen antecedente para ampliar mi investigación.

Castro, Gómez, Lindo, Vega (2017) en su tesis *Estilos de Afrontamiento al Estrés e Inteligencia Emocional en la Mujer Ejecutiva en Lima Metropolitana*, para obtener el grado de magíster, tuvo como objetivo dar conocer los estilos de afrontamiento al estrés que utilizan las mujeres ejecutivas, su nivel de inteligencia emocional y la relación que existe entre ambas variables. Se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo, transaccional, correlacional y no experimental; que utiliza como instrumentos dos encuestas: (a) COPE 60, que identifica el estilo de afrontamiento y (b) Bar-On ICE, instrumento que mide el nivel de capacidad emocional y social, es decir ,inteligencia emocional. La muestra evaluada fue de 150 mujeres ejecutivas de Lima, cuyas características fueron tener un puesto jefatura con toma de decisión, con nivel de estudio universitario como mínimo y gestión de recursos humanos y financieros. Los resultados concluyen que el 67% de las mujeres ejecutivas de Lima tiene un estilo de afrontamiento enfocado al

problema, es decir, afrontan directamente el problema que genera el malestar. El 33% restante posee un estilo de afrontamiento enfocado a la emoción, evidenciando que adoptan un afrontamiento incorrecto y pasivo frente al problema, con la posibilidad de provocar efectos negativos en el aspecto emocional y productivo. Asimismo, se identifica que el 93% de mujeres ejecutivas de Lima tiene una inteligencia emocional alta. El resultado de intersecar los resultados de estilos de afrontamiento e inteligencia emocional, muestran que tanto el estilo de afrontamiento enfocado al problema y enfocado a la emoción presentan un alto nivel de inteligencia emocional, 97% frente a un 84% respectivamente. Sin embargo, los coeficientes de correlación entre las variables estilos de afrontamiento e inteligencia emocional indican que existe correlación positiva baja.

La presente tesis se tomó como antecedente, ya que la segunda variable, inteligencia emocional, fue tomada como primer variable en la presente investigación; la diferencia radica en que fue aplicada a mujeres ejecutivas, pero coinciden ambas en que se aplicaron a profesionales, aunque en distintas áreas, en este caso se trata del ámbito educativo, asimismo se menciona la capacidad emocional y social que la relaciono con una de las dimensiones, establecer relaciones, de mi tesis.

1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística:

1.2.1. Fundamentación científica

Gardner (1994) señala:

Creemos que la competencia cognitiva del hombre queda mejor descrita en términos de un conjunto de habilidades, talentos o capacidades mentales, que denominamos “inteligencias”. Todos los individuos normales poseen cada una de estas capacidades en un cierto grado, los individuos difieren en el grado de capacidad y en la naturaleza de la combinación de estas capacidades. Creemos que esta teoría de la inteligencia puede ser más humana y más verídica que otras visiones alternativas, y que refleja de forma más adecuada los datos de la conducta humana “inteligente”. Una teoría así tiene importantes implicaciones educativas y curriculares.

La teoría de las inteligencias múltiples se organiza a la luz de los orígenes biológicos de cada capacidad para resolver problemas. Sólo se tratan las capacidades que son universales a la especie humana. Aun así, la tendencia biológica a participar de una forma concreta de resolver problemas tiene que asociarse también al entorno cultural. (p. 32-33)

Como refiere Gardner, tener una visión amplia sobre la inteligencia humana tiene mayor trascendencia para descubrir las diversas inteligencias en cada uno de los estudiantes, asimismo poder desarrollar las actividades curriculares teniendo en cuenta las múltiples inteligencias, por otro lado Gardner enfatiza que su teoría es más humana y que cada quien posee sus propias capacidades para enfrentar los problemas de acuerdo a su cultura.

Dewey (1998)

La oposición entre la experiencia y el verdadero conocimiento

Lo mismo que se ha opuesto el ganarse la vida y el ocio, así ha ocurrido con la teoría y la práctica, la inteligencia y la ejecución, el conocimiento y la actividad. La última serie de oposiciones surge indudablemente de las mismas condiciones sociales que producen el conflicto anterior; pero ciertos problemas definidos de la educación relacionados con ellas hacen necesario discutir explícitamente el problema de las relaciones y de la alegada separación del conocer y el hacer. La idea de que el conocimiento se deriva de una fuente más elevada que la actividad práctica y posee un valor mayor y más espiritual, tiene una larga historia. En cuanto formulación consciente, la historia nos hace retroceder hasta las concepciones de la experiencia y la razón formuladas por Platón y Aristóteles. Por mucho que estos pensadores difieran en muchos aspectos, coincidieron en identificar la experiencia con los intereses puramente prácticos; y, por tanto, con los intereses materiales en

cuanto a sus propósitos y con el cuerpo en cuanto a su órgano. Por otra parte, el conocimiento existió por sí mismo libre de referencias prácticas y encontró su fuente y su órgano en un espíritu puramente inmaterial; tenía que tratar con intereses espirituales o ideales. A su vez, la experiencia con los intereses puramente prácticos; y, por tanto, nunca autosuficiente. El conocimiento racional, por otra parte, era completo y comprensivo dentro de sí mismo. De aquí que la vida práctica se hallara en una condición de perpetuo flujo, en tanto que el conocimiento intelectual se refería a la verdad eterna.

Esta profunda antítesis se conexiona con el hecho de que la filosofía ateniense comenzó como una crítica de la costumbre y la tradición en cuanto normas de conocimiento y de conducta. En su indagación por algo que los reemplazase, aquélla dio con la razón como la única guía adecuada de la creencia y la actividad. Puesto que la costumbre y la tradición se identificaron con la experiencia, se siguió inmediatamente que la razón era superior a ésta.

Además, no contenta la experiencia con su debida situación de subordinación, fue la gran enemiga del reconocimiento de la autoridad de la razón. Como la costumbre y las creencias tradicionales mantengan encadenados a los hombres, la lucha de la razón por su legítima supremacía sólo podía ganarse mostrando la naturaleza inherente, inestable e inadecuada, de la experiencia.

La afirmación de Platón de que deberían reinar los filósofos puede entenderse mejor como una afirmación de que la inteligencia racional debe regular los asuntos humanos y no el hábito, el apetito, el impulso y la emoción. La primera asegura la unidad, el orden y la ley; los últimos significan la multiplicidad y la discordia y fluctuaciones irracionales de un estado a otro. (p. 223-224).

Para definir el conocimiento Dewey recuerda a personajes importantes del pasado como Platón y Aristóteles que identificaron la experiencia puramente práctica y el conocimiento racional, por otro lado el conocimiento racional era la verdad eterna; finalmente la inteligencia

racional debe regular los asuntos humanos, los problemas cotidianos de la persona, se podría decir que en cada situación que experimentamos se pone en juego la inteligencia, ya sea racional o emocional.

1.2.2. Fundamentación técnica

Calderón, González, Salazar y Washburn (2012)

Aprendiendo sobre las emociones: un manual de educación emocional para la formación de docentes, es una herramienta que pretende brindar al personal docente estrategias innovadoras que complementen la labor cotidiana que se realiza en las aulas, fortaleciendo el tema de las emociones y la educación de las mismas. Es en este sentido, que se invita al profesional en educación inicial y primaria, a complementar su formación académica en cuanto a los conocimientos relacionados con el desarrollo socioemocional de las niñas y los niños, mediante la propuesta que aquí se le presenta. La importancia de fortalecer el rol docente, recae en las maestras y los maestros, ya que son los que pasan la mayor parte del tiempo con las niñas y los niños dentro de las aulas escolares, convirtiéndose así en modelos emocionales y modificadores cotidianos de conductas y expresiones en el estudiantado. Este material, nace desde la Orientación Educativa la cual se puede definir como un proceso que se desarrolla con toda la comunidad educativa, con el objetivo de contribuir al desarrollo humano integral a lo largo de la vida. Es tomando en cuenta esto, como la persona profesional en orientación cumple una función asesora entre el personal docente en las instituciones educativas, al brindar temas y estrategias que complementen su labor académica; reconociendo su función formadora, no sólo en el ámbito académico e intelectual de sus estudiantes, sino también en el área personal y social.

La elaboración y construcción de este manual se planteó con el objetivo general de facilitar al personal docente, de la Región Centroamericana y República Dominicana, estrategias para la promoción de la educación emocional de niñas y niños de educación

inicial y primaria. Para el logro de este objetivo, como dentro de cada módulo se pretende de manera específica:

- Propiciar el desarrollo emocional del personal docente.
- Brindar estrategias al personal docente para el reconocimiento de las emociones propias por parte de las niñas y los niños.
- Proporcionar estrategias al profesorado para el reconocimiento de las emociones de las demás personas por parte del estudiantado.
- Fomentar la regulación emocional de niñas y niños mediante estrategias desarrolladas por el personal docente.
- Promover estrategias para que las maestras y los maestros estimulen la expresión emocional apropiada en sus estudiantes. (p. 5 - 8).

El Manual, Aprendiendo sobre las emociones, es indispensable para la labor docente, ya que nos brinda estrategias para ejecutarlas en el aula, para que el docente tenga presente su labor formadora, contribuyendo en la formación integral del estudiante, esto se podrá lograr si el docente estimula el desarrollo emocional de sus estudiantes, pero esto debe partir de su persona, teniendo el control de sus emociones en cada situación de su vida personal y laboral.

Toledo y Salvador (2014)

Estrategias para aumentar las emociones positivas en el trabajo
Después de conocer el modo en que se propagan las emociones positivas en el entorno laboral, en el cuadro siguiente se proponen unas sencillas estrategias para aumentar de forma significativa las emociones positivas, y así prevenir los obstáculos de las emociones negativas. Estas estrategias deben fomentarse desde la propia organización y ser adoptadas por todos los miembros. En este sentido, resulta indiscutible el papel de la formación en competencia emocional, que facilitará la adopción de estas medidas y favorecerá un clima laboral saludable, propio de una organización responsable.

ÁMBITO	ESTRATEGIA
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicarnos amablemente y con claridad • Aprender de los fallos y realizar críticas constructivas • Practicar el sentido del humor • Cooperar • Aprender a reforzar a los compañeros
Espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el buen clima laboral • Condiciones ergonómicas del entorno de trabajo • Adaptar el puesto de trabajo a la persona
Estado físico	<ul style="list-style-type: none"> • Humanizar el espacio • Cuidar la salud física y psicológica • Alimentación saludable • Practicar ejercicio físico
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar destrezas • Lograr éxito y reconocimiento en el trabajo • Trabajar por el logro del equipo
Experiencias de recuperación	<ul style="list-style-type: none"> • Descansar, relajarse y disfrutar de vacaciones • Higiene del sueño • Actividades de ocio • Practicar el optimismo
Bienestar psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar competencias emocionales • Cuidar la autoestima

Cuadro Adaptado de Garrosa et al. (2010)

Toledo y salvador proponen estrategias precisas para incrementar las emociones positivas para lograr un buen clima institucional, asimismo prevenir las emociones negativas. Dichas estrategias se presentan en seis ámbitos, como: relaciones interpersonales, espacio de trabajo, en el caso de las instituciones educativas, contar con una buena infraestructura, estado físico, si el personal no cuenta con una salud estable, no podrá o no contará con un buen ánimo de relacionarse con los demás, productividad,

esto se refiere a un buen desenvolvimiento en el aula, del mismo modo, experiencias de superación, actualizándose constantemente, es decir autovaloración, y por último, bienestar psicológico, que está relacionado a la autoestima.

Definiciones de la inteligencia emocional

Sobre inteligencia emocional se viene enfatizando, en todos los ámbitos, de la vida, especialmente se subraya que es la capacidad que deben poseer los líderes en las instituciones educativas. Goleman (1995), definió “la inteligencia emocional consiste en la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos” (p. 43). Toda persona posee habilidades innatas, para identificar los propios sentimientos y el de los demás, sino también tener como menciona Goleman, desde mi punto de vista, no sólo se debe tener la capacidad el control, de esas emociones, es decir, regular las emociones en todos los momentos de la vida, tanto familiar como profesional, lo que los conducirá al crecimiento emocional e intelectual.

Salovey y Mayer (1997), se refirieron a la inteligencia emocional como “el agregado o capacidad global del individuo para actuar frente a un propósito, pensar racionalmente y manejar efectivamente su medio ambiente” (p.10). Los aportes de estos profesores universitarios al tema, muy difundido en la actualidad, de inteligencia emocional, han sido y continúan siendo de gran importancia, gracias a ellos, podemos afirmar que no sólo basta el intelecto, sino el dominio de las emociones, el desarrollo o práctica de la inteligencia emocional, gracias a ello el individuo podrá desenvolverse con eficacia en un ambiente específico, en su centro de labor, en el caso de los docentes, tanto con sus colegas, con su inmediato superior, como también con sus estudiantes, esto se refiere a manejar con efectividad su medio transmitiendo su cultura.

Gardner (1998), definió la inteligencia emocional como “la capacidad de discernir y responder apropiadamente a los estados de ánimo,

temperamentos, motivaciones y deseos de las demás personas” (p. 74). Con respecto a la definición del psicólogo Howard Gardner, podemos afirmar que si no existe un mínimo de inteligencia emocional en el ser humano, no podrá superarse en el campo laboral, personal y menos familiar, ya que no contará con la motivación necesaria; asimismo cabe recordar el aporte de Gardner con las múltiples inteligencias, especialmente enfatizando dos de las ocho inteligencias, la inteligencia intrapersonal e interpersonal, referidos a las relaciones con los demás y el autodomínio de las propias emociones.

Dimensiones de la inteligencia emocional

Goleman (1995), dimensionó la inteligencia emocional: “La inteligencia emocional desarrolla en cinco capacidades: conocer las propias emociones, manejar las emociones, motivarse a sí mismo, reconocer las emociones de los demás, establecer relaciones” (p. 43-44). Como refiere Goleman sobre la inteligencia emocional, es ser capaces de conocer y manejar nuestras emociones y el de los demás, estas cinco capacidades están interrelacionadas, ya que si no conocemos nuestras propias emociones no podremos reconocer el de los demás, y si no estamos permanentemente motivados tampoco podremos manejar nuestras emociones, cabe destacar que en la actualidad son pocas las personas que logran desarrollar estas capacidades, ya que se ve o escucha a diario una serie de problemas por no tener ese control o autodomínio de las emociones; por tanto, es imprescindible desarrollarlas, para lograr el éxito personal y laboral y por ende el de la empresa y/o institución educativa.

Dimensión Reconocer las propias emociones

Goleman (1995), refirió:

La conciencia de uno mismo no es una atención exaltada por las emociones, que reacciona excesivamente y amplifica lo que se percibe. Se trata en todo caso de una forma neutra que conserva la autorreflexión incluso en medio de emociones turbulentas. (p. 68).

Al respecto, el ser humano generalmente está en una constante autorreflexión en cada acto que realiza, para poder superar en algunos casos si ha actuado sin medir las consecuencias de ellos, el conocer nuestras emociones implica cierta actividad cerebral para la elaboración del pensamiento reflexivo.

Dimensión Manejar las emociones

Goleman (1995), se refirió al manejo de las emociones como: " el autodomínio es el ser capaces de soportar las tormentas emocionales a las que nos someten los embates de la fortuna" (p.78). Manejar las emociones de forma apropiada supone el autocontrol. Si manejamos nuestras emociones podremos tomar buenas decisiones y generar, emociones positivas, por tanto, estableceremos buenas relaciones y un buen ambiente familiar y laboral logrando el desarrollo de habilidades intelectuales. Las habilidades que poseemos nos sirven o deben servirnos para controlar nuestras emociones, la persona que no logra desarrollar esta capacidad de la inteligencia emocional, no logrará enfrentar los diversos problemas o imprevistos que encontramos en nuestro diario quehacer, dichas habilidades nos ayudan al manejo de las emociones en forma efectiva y se genera un adecuado ambiente en el cual cada persona interactúa.

Senge (2005), con respecto al dominio personal mencionó:

Dominio personal es la disciplina del crecimiento y el aprendizaje personal. La gente con alto nivel de dominio personal expande continuamente su aptitud para crear los resultados que buscan en la vida. De su búsqueda de aprendizaje continuo surge el espíritu de la organización inteligente. (p. 144).

El dominio personal, o manejar las emociones que es una capacidad de la inteligencia emocional es uno de los pasos que nos conducirá a la realización personal; en el sector educativo esta capacidad es necesaria y urgente poseerla o desarrollarla, tanto docentes como directivos para,

como menciona Senge, lograr el crecimiento personal y optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje, mejorando el servicio que brindamos a los estudiantes.

Dimensión Motivarse a sí mismo

Bisquerra (2003), refirió “Automotivación: capacidad de automotivarse e implicarse emocionalmente en actividades diversas de la vida personal, social, profesional, de tiempo libre” (p.24). La automotivación está estrechamente relacionada con la autoestima, si la persona no ha logrado conocerse y valorarse no podrá automotivarse, y en consecuencia no logrará involucrarse en actividades interpersonales, tanto en el ámbito personal como laboral, si se cuenta con estas habilidades interpersonales la comunicación con los demás será de gran beneficio, ya que se podrá expresar mejor lo que se necesita y dar a conocer lo que se quiere transmitir.

Dimensión reconocer las emociones de los demás

Bisquerra (2003), refirió:

Comprensión de las emociones de los demás: capacidad para percibir con precisión las emociones y perspectivas de los demás. Saber servirse de las claves situacionales y expresivas (comunicación verbal y no verbal) que tienen un cierto grado de consenso cultural para el significado emocional. Capacidad para implicarse empáticamente en las experiencias emocionales de los demás (p.23).

Comprender las emociones de los demás viene a ser la empatía, ponerse en el lugar del otro, entenderla, con sus creencias y costumbres, tratar de saber lo que está sintiendo valiéndonos de las expresiones verbales y no verbales, de esta manera poder mejorar nuestras relaciones; por tanto, el desarrollo de esta capacidad nos llevaría a optimizar la

comunicación y la solución de diversos problemas que en nuestro entorno familiar y laboral se da con frecuencia.

Dimensión Establecer relaciones

Bisquerra (2003), refirió: “La inteligencia interpersonal es la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales, capacidad para la comunicación efectiva, respeto, actitudes pro-sociales, asertividad, etc.” (p.25). Al respecto, es necesario resaltar que la inteligencia interpersonal, es ser una persona sociable, no solo implica relacionarse con los demás, sino que esta relación debe darse con respeto, aceptando a la persona con sus ideología o cultura, aunque sean diferentes a los nuestros. Establecer relaciones, se refiere a que cada uno de nosotros tenemos el poder de usar nuestras capacidades de forma correcta y en beneficio no sólo de nosotros mismos sino también el de los demás, y por ser la persona eminentemente social, al interrelacionarse podrá cambiar sus comportamientos. Ese poder que posee la persona le servirá para modificar su comportamiento si no es la correcta, tanto en lo personal como en el laboral, la decisión que tome la persona influirá en ella y por tanto en el de los demás, si se trata de una empresa, servirá para la optimización de los resultados, mejorando la producción, si se trata de una institución educativa, se logrará un adecuado ambiente laboral, tanto entre docentes, como entre el docente y el estudiante.

Definiciones de gestión del conocimiento

Fundamentación científica

Peters y Waterman (2014) fundamentaron:

Empresas exitosas

La investigación de Peters y Waterman fue desarrollada en una época en la cual las empresas norteamericanas estaban bajo una fuerte presión competitiva por parte de empresas japonesas. En cierta forma, la idea era recopilar las ideas y los sistemas de las

empresas más exitosas, para compartirlas y ponerlas en práctica en aquellas que no lo eran, y así impulsar la competitividad.

La selección

Los autores comenzaron compilando una lista de empresas que los gerentes, consultores, periodistas de negocios y académicos consideraban excelentes e innovadoras.

La lista de 75 empresas se redujo a 43, basados en la aplicación de criterios de excelencia:

- Crecimiento constante en los últimos 20 años
- En buenas condiciones financieras
- Historia de innovación, introduciendo nuevos productos y servicios
- Historia de respuesta rápida ante los cambios del mercado.

Las empresas excelentes siempre están listas para responder en forma rápida, eficiente y efectiva. Utilizan pequeño “equipos de tarea” (task force), que ensamblan para enfrentar nuevas oportunidades, amenazas o proyectos.

Estos equipos trascienden las barreras impuestas por las estructuras tradicionales, y toman acciones en pocos días. Su forma de actuar es “hazlo, arréglalo, inténtalo”. Esto en contraste con los grandes equipos tradicionales, trabajando por meses y cuyo resultado es un inmenso reporte.

Esta técnica de “romper” la organización en pequeños pedazos, le da mayor fluidez y estimula la acción. Estos grupos, que pueden tomar varias formas como círculos de calidad o centros de proyecto, se organizan y desintegran en forma rápida, se estructuran con empleados de diversas habilidades, y producen poca documentación.

Las empresas excelentes están siempre dispuestas a experimentar.

Están dispuestas a correr riesgos en nuevos proyectos y a cometer errores en el proceso. Esta disposición también promueve la acción.

Otro factor que promueve la acción es la simplificación de los sistemas. Esto implica reducir los planes de acción a sólo unos

cuantos objetivos o metas, y a mantener las comunicaciones cortas; esto crea un claro camino para la acción.

En los últimos años se viene incluyendo técnicas de la gestión empresarial en el ámbito educativo, en relación a la investigación de Peters y Waterman sobre empresas exitosas, se ha puesto énfasis a los términos eficiente y efectivo, para lograr la competitividad, del mismo modo en las instituciones educativas, se viene dando una especie de carrera para avanzar hacia la excelencia, buscando la innovación de estrategias para aplicarlos en el proceso enseñanza aprendizaje en las aulas con los estudiantes.

Senge (2012), afirmó:

Los negocios y otras empresas humanas también son sistemas. También están ligados por tramas invisibles de actos interrelacionados, que a menudo tardan años en exhibir plenamente sus efectos mutuos.

Como nosotros mismos formamos parte de esa urdimbre, es doblemente difícil ver todo el patrón de cambio.

Por el contrario, solemos concentrarnos en fotos instantáneas, en partes aisladas del sistema, y nos preguntamos por qué nuestros problemas más profundos nunca se resuelven. El pensamiento sistémico es un marco conceptual, un cuerpo de conocimientos y herramientas que se ha desarrollado en los últimos cincuenta años, para que los patrones totales resulten más claros, y para ayudarnos a modificarlos.

Aunque las herramientas son nuevas, suponen una visión del mundo extremadamente intuitiva; experimentos realizados con niños demuestran que ellos aprenden rápidamente el pensamiento sistémico.

Dominio personal

Dominio puede sugerir la dominación de personas o cosas. Pero dominio también alude a un nivel muy especial de habilidad. Un maestro artesano domina la alfarería o el tejido, pero no “ejerce dominación” sobre estas actividades. La gente con alto nivel de

dominio personal es capaz de alcanzar coherentemente los resultados que más le importan: aborda la vida como un artista abordaría una obra de arte. Lo consigue consagrándose a un aprendizaje incesante.

El dominio personal es la disciplina que permite aclarar y ahondar continuamente nuestra visión personal, concentrar las energías, desarrollar paciencia y ver la realidad objetivamente. En cuanto tal, es una piedra angular de la organización inteligente, su cimiento espiritual. El afán y la capacidad de aprender de una organización no pueden ser mayores que las de sus miembros. Las raíces de esta disciplina se nutren de tradiciones espirituales de Oriente y Occidente, así como de tradiciones seculares.

La disciplina de trabajar con modelos mentales empieza por volver el espejo hacia adentro: aprender a exhumar nuestras imágenes internas del mundo, para llevarlas a la superficie y someterlas a un riguroso escrutinio. También incluye la aptitud para entablar conversaciones abiertas donde se equilibre la indagación (actitud inquisitiva) con la persuasión, donde la gente manifieste sus pensamientos para exponerlos a la influencia de otros.

Asimismo Senge (2012), sostuvo:

Construcción de una visión compartida

Si una idea sobre el liderazgo ha inspirado a las organizaciones durante miles de años, es la capacidad para compartir una imagen del futuro que se procura crear. Cuesta concebir una organización que haya alcanzado cierta grandeza sin metas, valores y misiones que sean profundamente compartidos dentro de la organización. IBM tenía "servicio"; Polaroid tenía fotografía instantánea; Ford tenía transporte público para las masas; Apple tenía informática para las masas. Aunque muy diferentes en especie y contenido, estas organizaciones lograron unir a la gente en torno de una identidad y una aspiración común.

Cuando hay una visión genuina (muy opuesta a la familiar "formulación de visión"), la gente no sobresale ni aprende porque se lo ordenen sino porque lo desea. Pero muchos líderes tienen

visiones personales que nunca se traducen en visiones compartidas y estimulantes. Con frecuencia, la visión compartida de una compañía gira en torno del carisma del líder, o de una crisis que acicatea a todos temporariamente. Pero, dada la opción, la mayoría de la gente prefiere perseguir una meta elevada, no sólo en tiempos de crisis sino en todo momento. Lo que faltaba era una disciplina para traducir la visión individual en una visión compartida: no un “recetario”, sino un conjunto de principios y prácticas rectoras.

La práctica de la visión compartida supone aptitudes para configurar “visiones del futuro” compartidas que propicien un compromiso genuino antes que mero acatamiento. Al dominar esta disciplina, los líderes aprenden que es contraproducente tratar de imponer una visión, por sincera que sea. (16-17-18-19)

Como refiere Peter Senge la empresa humana, nos olvidamos que somos parte de un sistema y vivimos muchas veces, aislados, cada cual con sus propios problemas. Menciona también el dominio personal, comparándolo con un artista que domina dicho arte, del mismo modo el ser humano debe poseer dominio de sí mismo, de sus emociones, para formar parte de la base de una institución educativa inteligente. Senge menciona que el dominio personal es una disciplina que permite exteriorizar nuestro mundo interno para analizarlos minuciosamente; también se refiere a la construcción de una visión compartida de las organizaciones, como es sabido estos términos empresariales de visión y misión se han aplicado a las instituciones educativas, en búsqueda del logro de los objetivos propuestos a nivel institucional, con el aporte de los actores educativos.

Fundamentación técnica

Ministerio de Educación (2001–2018)

De acuerdo al ROF, el Viceministerio de Gestión Pedagógica es el responsable de proponer los lineamientos de política pedagógica de todos los niveles y modalidades educativas que están bajo la administración del Ministerio de Educación.

Define, articula, monitorea y evalúa la aplicación de las estructuras curriculares básicas y otros elementos de tecnología educativa; diseña los planes de formación y capacitación de personal docente y presta la asesoría pedagógica para la correcta ejecución de la política educativa.

Tiene a su cargo la dirección, el seguimiento y evaluación de los factores de calidad de la educación, identifica y promueve investigaciones de carácter pedagógico, propicia el uso de nuevas tecnologías de enseñanza y promueve la participación comunitaria. Presta un servicio de documentación e información pedagógica. También, establece las relaciones intersectoriales y con instituciones de la Sociedad Civil que actúan en favor de la educación. La Dirección General de Educación Básica Regular es responsable de asegurar la formulación y propuesta articulada de la política, objetivos, estrategias pedagógicas, normas y orientaciones de alcance nacional para los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria. Depende del Viceministerio de Gestión Pedagógica. Sus funciones son:

- a. Formular y proponer la política, objetivos y estrategias pedagógicas en los niveles de educación inicial, Primaria y Secundaria, de manera coordinada con las respectivas direcciones.
- b. Formular el diseño curricular nacional de la Educación Básica Regular y las orientaciones referidas al nivel de Educación Inicial, Primaria y Secundaria en coordinación con otras Direcciones Generales.
- c. Definir los criterios técnicos para la programación, diversificación, implementación y evaluación curricular, así como para el desarrollo de las acciones educativas y el diseño, producción, uso y distribución de materiales educativos.
- d. Normar la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas y programas de Educación Inicial, Primaria y Secundaria en coordinación con las Instancias de Gestión Educativa Descentralizada.
- e. Promover estrategias para la difusión y consulta nacional de las propuestas pedagógicas y de innovación de la Educación Inicial, Primaria y Secundaria.

- f. Promover y gestionar proyectos de cooperación internacional dirigidos al mejoramiento de la calidad de la Educación Inicial, Primaria y Secundaria en el marco de las políticas de la Educación Básica Regular y el Proyecto Educativo Nacional.
- g. Impulsar la elaboración, adaptación y uso de nuevas tecnologías aplicadas a la educación, concordantes con la modernización del currículo, en coordinación con el Proyecto Huascarán.
- h. Promover la concertación y el consenso de acciones multisectoriales con otros organismos del Estado, gobiernos locales, empresas, organismos no gubernamentales, instituciones y asociaciones, en beneficio de la atención integral de niñas, niños y adolescentes.
- i. Promover mecanismos de sensibilización, participación y cogestión de padres de familia y de la comunidad en la Educación Básica Regular, a través de los medios de comunicación.
- j. Asegurar en los tres niveles educativos un enfoque intercultural, bilingüe, inclusivo, ambiental y comunitario en coordinación con las Direcciones Generales correspondientes.
- k. Proponer una política de textos y material educativo coherente con las necesidades de cada uno de los niveles y en un marco de descentralización.
- l. Implementar las acciones de mejoramiento educativo a partir de la información del Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa que correspondan a los niveles de la Educación Básica Regular.
- m. Regular los procesos de diseño, producción, distribución y uso de los materiales educativos asegurando su coherencia y concordancia con la articulación entre los niveles educativos.

A manera de ejemplo, con respecto a gestión, el Ministerio de Educación, presenta el reglamento de organización y funciones emitido por el viceministerio de gestión institucional, en el cual se propone los lineamientos de política pedagógica de nuestro país, cabe resaltar algunos de ellos, como una de sus funciones el de determinar criterios para la programación y el desarrollo de las acciones educativas así como el uso de

materiales educativos, se menciona también el de promover el uso de tecnologías en la labor educativa, y lo que hoy se viene impulsando y difundiendo con respecto a la acreditación y certificación de las instituciones educativas, por ello los líderes educativos (directores) vienen desarrollando una serie de estrategias con la finalidad de mejorar la calidad educativa de las instituciones educativas que dirigen.

Farfán y Garzón (2006) definieron la gestión del conocimiento como:

Un sistema facilitador de la búsqueda, codificación, sistematización y difusión de las experiencias individuales y colectivas del talento humano de la organización, para convertirlas en conocimiento globalizado, de común entendimiento y útil en la realización de todas las actividades de la misma (p. 10).

Farfán y Garzón consideraron a la gestión del conocimiento como un sistema de códigos que se comparten en una organización, como es sabido toda persona es un bagaje de talentos, los que vienen a ser el conocimiento del grupo, lo que actualmente se viene dando en las instituciones educativas con el denominado trabajo colegiado para organizar y compartir estrategias, los cuales serán aplicados con los estudiantes, para mejorar la calidad educativa, por otro lado este proceso se da también en la vida cotidiana en todas las actividades que realiza la persona, por ejemplo, para organizar su presupuesto familiar.

Seaton y Bresó (2001), definió la gestión del conocimiento como: “corriente organizacional, que valora los aportes para el proceso de aprendizaje y desarrollo organizacional” (p. 3). Para estos autores en una determinada organización se da el proceso de aprendizaje, que servirá como un aporte valioso, que encaminará al éxito empresarial o de una institución educativa, es decir el conocimiento está en continuo cambio, este aspecto se debe enfatizar, para estar preparados para la adquisición de estos nuevos conocimientos, ya que el conocimiento no es estático, todo está en permanente cambio.

Alvarado, Alvarado y Burgos (2009), se refirió a la gestión del conocimiento como: “Una herramienta que permite implementar la estrategia competitiva de una organización, en el gobierno de un proceso que consiste en identificar, adquirir, almacenar, difundir, compartir, utilizar y actualizar el conocimiento tácito y explícito” (p. 12). Gracias al conocimiento se promoverá el desarrollo de la capacidad competitiva, es decir una organización o institución educativa logrará las metas u objetivos previstos, todo ello gracias a la difusión del conocimiento, de allí la importancia de resaltar el conocimiento compartido, el inter aprendizaje o trabajo colegiado y mediante una actualización permanente que todo docente debe aspirar. El conocimiento no es conocimiento si no es compartido con un entorno social específico.

Dimensiones de Gestión del Conocimiento

Farfán y Garzón (2006) refirió:

La Gestión del Conocimiento se refiere más a la capacidad de aprender y generar conocimiento nuevo o mejorar el que existe. Aquí se puede aventurar a definir la gestión del conocimiento como un sistema facilitador de la búsqueda, codificación, sistematización y difusión de las experiencias individuales y colectivas del talento humano de la organización, para convertirlas en conocimiento globalizado, de común entendimiento y útil en la realización de todas las actividades de la misma, el cual permita generar ventajas sustentables y competitivas en un entorno dinámico.

Entonces la creación del conocimiento es un proceso de autotrascendencia y las empresas son el lugar donde se lleva a cabo, debe apoyar a los individuos en vez de controlarlos, pues constituyen la fuente de conocimiento tácito. Cuando se habla de gestionar el conocimiento o la información, no sólo se refiere a la entrega y de la accesibilidad de su contenido existe además el proceso de agregarle valor a este último. No se puede conformar con obtener las señales. La gestión del conocimiento significa que cada persona que la toca le agrega valor al filtrarla, al sintetizarla, al interpretarla y depurarla, a condición de que se trate de una

empresa orientada al conocimiento, que lo genere y lo facilite. Hay tecnologías que hacen esto y también actividades humanas, ambas unidas de un modo indisoluble. De esta forma la clave no es la presupuestación de capital sino la acumulación del conocimiento en un mundo caracterizado no por un crecimiento estable ni por la discontinuidad estructural, en medio de la información y la explosión del conocimiento. ¿Por qué?, porque los recursos escasos para la mayoría de las empresas no son el capital, sino el conocimiento y la experiencia. Este ambiente requiere una estructura organizacional muy diferente, una estructura impulsada por la iniciativa innovadora, por la flexibilidad y la habilidad para enlazar y apoyar el conocimiento creado en este tipo de empresa.

De lo anterior surge una propuesta de definición en la cual se concibe la gestión de conocimiento como la capacidad de aprender, generar conocimiento nuevo o mejorar el actual, es la base para la generación de capital intelectual, capacidades organizativas, nuevas tecnologías de la información y la comunicación así como de recursos estratégicos para la innovación, la productividad y la perdurabilidad de las organizaciones. (p. 10-13)

Farfán y Garzón se refieren al talento humano de la organización, que vendría a ser el capital intelectual; menciona asimismo que las empresas son el lugar donde la persona trasciende, por tanto debe apoyar al personal para lograr su autorealización dándoles un ambiente adecuado para desarrollarse, ya que son la fuente de conocimiento. Por otro lado la gestión del conocimiento quiere decir que toda persona tiene una particularidad de interpretar dicho conocimiento; así también muchas empresas no cuentan con recursos, pero si con el capital que son el conocimiento, por ello se necesita motivar la capacidad innovadora de sus trabajadores, en el caso del líder educativo, director, fomentar a sus docentes en el logro de esa capacidad innovadora, para crear nuevas estrategias en su desempeño en las aulas.

El aprendizaje organizacional

Farfán et al (2016), definieron: “El aprendizaje organizacional implica ayudar a las personas a desarrollar las habilidades que contribuyen a las competencias de la organización, desagregando las competencias organizativas en componentes grupales e individuales” (p. 78). El aprendizaje organizacional es considerado como una serie de estrategias que ayudan a una continua adquisición e integración de conocimiento, para el desarrollo y mejora de la empresa, se relaciona asimismo con el aprendizaje en equipo.

Garzón (2005), refirió: “Aprendizaje organizacional es adquirir y aplicar los conocimientos, técnicas, valores, creencias y actitudes que incrementan la conservación y el desarrollo de una organización; es decir, unir los componentes existentes del conocimiento” (p. 65). El aprendizaje organizacional según Garzón es la puesta en práctica de todos los conocimientos para que una determinada organización se mantenga, de lo contrario la organización tiende a desaparecer, de allí la importancia de los integrantes de una empresa o institución educativa mantenerse en continua actualización por ser el conocimiento un proceso dinámico y continuo de adquisición e integración de conocimiento, habilidades y actitudes para el desarrollo de la misma.

Capital intelectual

Farfán et al (2016), definieron: “El capital intelectual se define como el conjunto de recursos intangibles de la organización que tienen la capacidad de generar valor ya sea en el presente, ya en el futuro” (p.83). El capital se ha convertido en una herramienta utilizado no sólo en el medio empresarial, sino también en el académico, en las instituciones educativas. El recurso humano viene a ser el capital intelectual con el que cuenta una empresa o institución educativa para poder cumplir con los fines y objetivos, mediante el uso y renovación del conocimiento, el capital humano pasará a convertirse en el valor agregado de las organizaciones, para hacerlas más competitivas.

Innovación

Farfán et al (2016), definieron: “La innovación, en particular en su concepción evolucionista es un objeto intermedio entre la tecnología (el sistema tecnológico) y la economía física (el sistema productivo) (p.69). En la actualidad vivimos en un mundo globalizado, o la batalla de las ideas, y la palabra innovación suena con más fuerza en los últimos años, por lo que se viene implementando iniciativas de innovación en las empresas y particularmente en las instituciones educativas. Por otro lado, se innova en productos desarrollados para mejorar la calidad de la vida y el que domina el mundo es el que poseen una actitud innovadora.

Vesga (2009), definió: “Innovación como el proceso deliberado que permite el desarrollo de nuevos productos, servicios y modelos de negocios en las organizaciones”. (p. 2). Innovar es un tema muy usado en el ámbito empresarial, como lo define Vesga, la innovación es la creación de algo nuevo, ya sean productos o servicios, en el caso de una institución educativa podemos referirnos a la innovación de estrategias de aprendizaje, que docente y directivos continuamente desarrollan con proyectos innovadores desde el campo en el que se desempeñan, todo ello con la finalidad de lograr los objetivos propuestos planteados por una determinada institución educativa.

Drucker (1985), determinó que: “La innovación es la provisión de más y mejores bienes y servicios, la innovación es la acción de dotar recursos con una nueva capacidad de producir riqueza y crean un recurso, dotando a algo de valor económico”. (p. 167). Drucker se refiere a la innovación, no sólo se en una determinada fase del negocio, sino, en cualquiera de ellas, por ejemplo, se puede innovar aplicando nuevas técnicas de administración o gerencia, haciendo uso de esa capacidad innovadora que deben poseer cada uno de los miembros de una empresa o institución.

En la actualidad vivimos en un mundo globalizado, o la batalla de las ideas, y la palabra innovación suena con más fuerza en los últimos años, por

lo que se viene implementando iniciativas de innovación en las empresas. Por otro lado, se innova en productos desarrollados para mejorar la accesibilidad y la vida y el que domina el mundo es el que poseen una actitud innovadora.

Drucker (1986), propuso que: “La innovación como concebir y realizar algo nuevo, todavía desconocido e inexistente, con el objeto de establecer relaciones económicas nuevas entre elementos viejos, conocidos y los existentes, y darles así una dimensión económica nueva”. (p.199). Desde la perspectiva del sector educativo se necesita invertir para promover la innovación, dar la oportunidad para impulsar proyectos de investigación y desarrollo, en las instituciones educativas.

Drucker (1986), se refirió a: “La innovación como la herramienta de los empresarios innovadores, el medio con el cual explotar el cambio como una oportunidad para un negocio diferente” (p. 32). La innovación es la utilización de un conocimiento nuevo para la creación de conocimiento e innovaciones, y puede darse como alguna idea, método, instrumento, modo de pensar, o concepto, servicios, de producir, de formar u organizar, solucionar problemas, realizar adaptaciones y modificaciones de un hecho o acontecimiento ya existente de bienes y servicios para solucionar necesidades en un determinado contexto.

Tecnologías de la información y de la comunicación

Sánchez (2008), refirió:

TIC se conciben como el universo de dos conjuntos, representados por las tradicionales Tecnologías de la Comunicación (TC) – constituidas principalmente por la radio, la televisión y la telefonía convencional– y por las Tecnologías de la Información (TI) caracterizadas por la digitalización de las tecnologías de registros de contenidos (informática, de las comunicaciones, telemática y de las interfaces (p.156)

Pese a que las TIC vienen siendo difundidos en todos los ámbitos, aún existen trabajadores de una empresa o institución educativa que desconocen su uso y la denominación, y muchos se resisten a reconocer su aporte, especialmente en el campo educativo, con la frase, que las TIC han hecho perder el hábito por la lectura a los estudiantes de hoy. El conocimiento de las TIC, en nuestro país, como en la mayoría de países tercermundistas, aun es usado en forma limitada, y podemos afirmar que incluso se desconoce el uso de las TIC en algunas instituciones educativas.

1.3. Justificación:

1.3.1. Justificación teórica

Goleman (1995), define “la inteligencia emocional consiste en la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos” (p. 43).

Farfán y Garzón (2016) definen la gestión del conocimiento como:

Un sistema facilitador de la búsqueda, codificación, sistematización y difusión de las experiencias individuales y colectivas del talento humano de la organización, para convertirlas en conocimiento globalizado, de común entendimiento y útil en la realización de todas las actividades de la misma (p. 10).

Con el estudio realizado sobre la relación de la inteligencia emocional y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate, 2017 se pretende comprobar que la variable inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con la variable Gestión del conocimiento y aportar para que futuros estudiantes de pregrado o posgrado continúen investigando sobre estas aspectos variables. Se busca resaltar la importancia de las diversas dimensiones que incluyen las variables de estudio Inteligencia emocional y Gestión del conocimiento.

1.3.2. Justificación práctica

Con la presente investigación se pretende establecer la relación de la inteligencia emocional de los docentes de las instituciones seleccionadas del distrito de Ate y la gestión del conocimiento. Esta investigación se realiza por la necesidad de elevar el nivel de inteligencia emocional en los docentes de las instituciones educativas, así como la gestión del conocimiento, y mejorar el desempeño de su labor docente. Con las variables antes mencionadas se pretende contribuir en la práctica de la inteligencia emocional, así como el desarrollo de habilidades, precisando que la inteligencia emocional se relaciona con la gestión del conocimiento y plantear las sugerencias respectivas, contribuyendo así con investigaciones similares.

1.3.3. Justificación metodológica

En la presente investigación se utilizó el método científico de recolección de datos para generar conocimiento válido y confiable.

El estudio del tipo básica de acuerdo a los hechos presentados, bajo el diseño no experimental, transversal: descriptivo correlacional, porque el objetivo es determinar la relación entre las variables de estudio, inteligencia emocional y gestión del conocimiento, para ello primero se recopiló los datos de acuerdo a los instrumentos validados y confiables, luego se procedió a determinar la relación entre las variables, lo que dependió de la prueba de normalidad, determinándose como un estudio no paramétrico, correspondiendo utilizar la prueba estadística de correlación de Spearman y Pearson.

1.3.4. Justificación social

En estos momentos actuales la formación de los docentes debe ser permanente, se enfrentan y resuelven problemas, elaboran y modifican procedimientos, crean y recrean estrategias de trabajo y con eso van promoviendo cambios personales y colectivos; es necesario que se ejercite la inteligencia emocional para superar obstáculos de convivencia y

relaciones interpersonales para lograr el desarrollo personal, familiar y laboral; por otro lado, para desarrollar en forma eficiente y eficaz el conocimiento que se imparte a los educandos es necesario que el docente esté consciente de esa actualización permanente, adecuando su bagaje de experiencias al mundo actual de la tecnología, la informática, es decir la era cibernética, que aun cuesta estar incluidos, para mejorar sus relaciones laborales así como su labor docente en las escuelas, y cumplir con las expectativas del estudiante del presente siglo.

1.4. Problema:

En los últimos años se viene observando una serie de problemas que viene afrontando el educador en nuestro país, debido a la diversidad de culturas que engloba este grupo humano, en el distrito de Ate, la mayoría de docentes provienen de distintas partes del país o tienen padres que vinieron a la capital en busca de mejorar la educación de sus hijos; debido a esto, cada docente posee una cultura diferente, una filosofía diferente, por ello se dificulta en algunos casos concordar con el uso de estrategias innovadoras o el interaprendizaje, en el peor de los casos, unos son discriminados por otros, ya sea por su origen, creyéndose algunos superiores a otros.

Por otro lado, se observa que tanto docentes, así como directivos demuestran una amplia formación profesional, desempeñando la labor docente en más de una institución educativa de EBR, o instituciones privadas, así como también en instituciones universitarias, u otras actividades, asimismo dichos profesionales ostentan más de un título o especialidad profesional, muchos cuentan con estudios de maestrías, doctorados y otras especializaciones. Y en contraposición se presenta otro grupo de docentes que muestran conformismo y hacen poco o casi nada por una actualización continua, otros se resisten a participar en los exámenes de ascenso de escala magisterial; frente a este panorama, se viene observando discusiones o enfrentamientos por querer imponer sus ideas u opiniones, entre maestros y directivos, no existiendo una interrelación coherente con su formación profesional, a consecuencia de esto se viene quebrantando el

clima institucional, generando un retroceso en el desempeño, lo que impide el normal desarrollo de las actividades académicas.

Gestionar el conocimiento implica el control de las emociones, la aceptación de sus pares, las relaciones interpersonales, lo que conduce a una institución educativa a un desarrollo armónico de dichas relaciones y por ende direcciona a la institución educativa al logro de las metas y objetivos, concretándose en la misión y visión.

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional de los docentes y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate-2017?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional de los docentes y el aprendizaje organizacional en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate - 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional de los docentes y el capital intelectual en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate - 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional de los docentes y la innovación en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate - 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional de los docentes y las tecnologías de la información en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate - 2017?

1.5. Hipótesis

Existe relación entre la inteligencia emocional de los docentes y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate 2017.

1.5.1. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación de la inteligencia emocional de los docentes y el aprendizaje organizacional en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate – 2017

Hipótesis específica 2

Existe relación de la inteligencia emocional de los docentes y el capital intelectual en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate – 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación de la inteligencia emocional de los docentes y la innovación en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate – 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación de la inteligencia emocional de los docentes y las tecnologías de la información en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate – 2017.

1.6. Objetivo

Determinar la relación de la inteligencia emocional de los docentes y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate – 2017

1.6.1. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación de la inteligencia emocional de los docentes y el aprendizaje organizacional en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate – 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación de la inteligencia emocional de los docentes y el capital intelectual en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate – 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación de la inteligencia emocional de los docentes y la innovación en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate -2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación de la inteligencia emocional de los docentes y las tecnologías de la información en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate – 2017.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables:

2.1.1. Variable 1 Inteligencia emocional

Definición conceptual de la variable Inteligencia emocional

Goleman (1995), definió: “La inteligencia emocional como la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos”. (p. 43).

2.1.2. Variable 2 Gestión del conocimiento

Definición conceptual de la variable Gestión del conocimiento

Farfán y Garzón (2016) definen la gestión del conocimiento como:

Un sistema facilitador de la búsqueda, codificación, sistematización y difusión de las experiencias individuales y colectivas del talento humano de la organización, para convertirlas en conocimiento globalizado, de común entendimiento y útil en la realización de todas las actividades de la misma (p. 10).

Definición operacional

Constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales (sonidos, impresiones visuales o táctiles, etc.), que indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado (Reynolds, 1971, p. 52).

Se aplicará un cuestionario de 20 ítems para medir la variable inteligencia emocional, dicha variable contiene cinco dimensiones, cada una de ellas con dos indicadores respectivamente. Y 16 ítems para medir la variable Gestión del conocimiento, con cuatro dimensiones, y dos indicadores para cada una a docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate.

2.2. Operacionalización de las variables

La operacionalización de las variables está estrechamente vinculada a la técnica de la encuesta que utilizaremos para la recolección de datos. La misma que es compatible con los objetivos de la investigación, a la vez que responde al enfoque cuantitativo, y al tipo de estudio que realizaremos.

Rusu (2011) afirma que: la definición operacional “define el conjunto de procedimientos, actividades, operaciones para medir o recolectar datos con respecto a una variable” (p. 24).

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refiriéndose a la operacionalización de las variables, afirman que es: “el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica” (p. 77).

Tabla 1

Operacionalización de la variable Inteligencia emocional

Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala y valores	Niveles	Intervalos
Conocer las propias emociones	Confianza en sí mismo	1,2		Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]
	Autoevaluación realista	3,4		Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]
Manejar las emociones	Autodominio	5,6	Nunca (1)	Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]
	Autorregulación emocional	7,8	A veces (2)	Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]
Motivarse a sí mismo	El optimismo	9,10	Siempre (3)	Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]
	Autoeficacia	11-12		Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]
Reconocer las emociones de los demás	La empatía	13,14		Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]
	Altruismo	15,16		Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]
	Demostraciones emocionales	17,18		Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]
Establecer relaciones	Eficiencia interpersonal	19,20		Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]

Tabla 2

Operacionalización de la variable Gestión del conocimiento

Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala y valores	Niveles	Intervalos
Aprendizaje organizacional	Capacidad de aprendizaje	1,2		Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]
	Capacidad para generar nuevos conocimientos	3,4		Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]
Capital intelectual	Utilización del conocimiento organizativo	5,6	Nunca(1) A veces (2) Siempre (3)	Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]
			Clima organizacional	7,8	
Innovación	Introducir o producir algo novedoso	9,10		Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]
	Realizar adaptaciones y modificaciones	11,12		Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]
Tecnologías de la información y las comunicaciones	TIC para el aprendizaje	13,14		Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]
	TIC para comunicaciones	15,16		Mala Regular Buena	[4 - 6] [7 - 9] [10 - 12]

2.3. Metodología:

Hernández, et. al., (2010), afirman que:

De acuerdo con el método hipotético deductivo, la lógica de la investigación científica se basa en la formulación de una ley universal y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías. Dicha ley universal se deriva de especulaciones o conjeturas más que de consideraciones inductivistas. Así las cosas, la ley universal puede corresponder a una proposición como la siguiente: Si “X sucede, Y sucede” o en forma estocástica: “X sucede si Y sucede con probabilidad” (p.4).

Podemos mencionar que el método hipotético-deductivo es un proceso imperativo, es decir, que se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando los experimentos.

2.4. Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo básico, dado que los estudios básicos o puros pretenden contribuir a un mejor conocimiento de la variable en estudio. Al respecto Sánchez y Reyes (2006), afirmaron que:

Se denomina investigación básica, pura o fundamental aquella que se orienta a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación. Esta no tiene objetivos prácticos específicos, mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientando al investigador al descubrimiento de principios y leyes. La investigación básica busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, persigue la generalización de sus resultados con la perspectiva de desarrollar una teoría o modelo teórico científico. (p.36)

2.5. Diseño de investigación

Descriptivo correlacional

El presente estudio será descriptivo correlacional, porque se pretende determinar la relación entre la inteligencia emocional y la gestión del conocimiento y en esta línea de pensamiento Hernández, et. al (2009) la definen como:

La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Dos variables están correlacionadas cuando al variar una variable la otra varía también. Esta correlación puede ser positiva o negativa, es positiva cuando los sujetos con altos valores en una variable tienden a tener altos valores en la otra variable, y es negativa cuando los sujetos con altos valores en una variable tienden a mostrar bajos valores en la otra variable. Este tipo de estudio evalúa el grado de relación entre dos variables. (p. 60)

Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables.

Este tipo de diseño consiste en hallar la correlación de que existe entre dos variables.

Graficamente se denota:

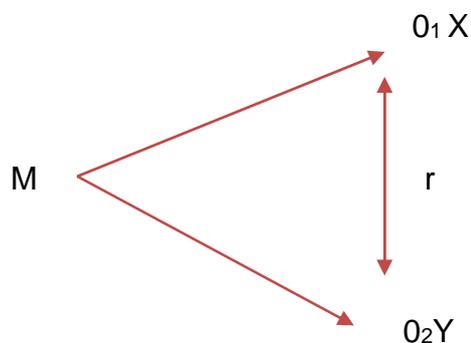


Figura 1: Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 2008)

Dónde:

M	: Muestra de Estudio
X	: Inteligencia emocional
Y	: Gestión del conocimiento
O ₁	: Coeficiente de relación
r	: Correlación

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Tamayo (1997) define:

Como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. (p.114).

Tabla 3

Población de personal docente de tres instituciones educativas.

Institución educativa	Población de docentes
Akira Kato	36
Jorge Giles Llanos	60
Mariscal Ramón Castilla	60
Total	156

2.6.2. Muestra

Tamayo (1997) define:

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso, afirma que la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico (p.38).

Según Bernal (2006)

La muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.165).

La muestra seleccionada es aleatoria simple; y su tamaño(n), según Bernal (2006:171), se puede calcular aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 –)

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso (Q = 1 – P)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (156): Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5) \times 156}{0,05^2 (156 - 1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)} =$$

$$\frac{n}{N} = \frac{136}{156} = 0,87$$

Tabla 4

Muestra proporcional de docentes

Es decir, con este procedimiento expresado en la tabla 4, se logró determinar el número de personal docente que se deben encuestar en cada institución educativa. La muestra fue aleatoria simple.

Institución Educativa	Docentes	Muestra proporcional
Akira Kato	36	32
Jorge Giles LLanos	60	52
Mariscal Ramón Castilla	60	52
Total	156	136

2.6.3. Muestreo

Muestreo:

El muestreo que se aplicó en la presente investigación fue estratificado y su afijación fue proporcional. Al respecto Mata, (1997), afirma que:

Este tipo de muestreo se caracteriza por la división de la población en subgrupos o estratos debido a que las variables que deben someterse a estudio en la población presentan cierta variabilidad o distribución conocida que es necesario tomar en cuenta para extraer la muestra. El muestreo estratificado busca respetar para la muestra esa distribución de la población. La ventaja de este procedimiento es que se reduce posibles desbalances, (la posibilidad de que, en la muestra de nuestro poblado, salgan seleccionados más hombres que mujeres, o más personas de una edad que los debidos (p.47).

Muestreo Probabilístico

Hernández, et. al., (2010), Señalan que:

Los métodos de muestreo probabilístico son aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra y, consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño n tienen la misma probabilidad de ser elegidas (p.157).

Sólo estos métodos de muestreo probabilístico nos aseguran la representatividad de la muestra extraída y son, por tanto, los más recomendables.

Unidades de muestreo

La unidad primaria de muestreo es: el personal directivo y jerárquico de los institutos de educación superior públicos de Lima Metropolitana.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas:

Rodríguez, (2010), “Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas” (p. 10).

Para el caso de la presente tesis, por tratarse de una investigación correlacional se utilizó la técnica de encuesta.

Técnica la encuesta

García, (1993), define la encuesta como:

Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. (p. 141).

Para la recolección de datos de la presente investigación se empleó la técnica: de la encuesta, por lo que se administraron a la muestra de docentes dos cuestionarios con escala de medición tipo Likert.

Instrumento:

Bernardo y Calderero, (2000) consideran que: “los instrumentos son un recurso del que puede valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información” (citados por López, p.2).

Todo investigador debe poner mucha atención en la creación o formulación de la calidad de sus instrumentos de evaluación ya que un instrumento inadecuado provoca una distorsión de la realidad.

Cuestionario:

Sobre el cuestionario Abril (2008) afirma que “el cuestionario es un conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para que sea contestado por la población o su muestra” (p.15).

Cuestionario sobre inteligencia emocional:

Datos generales

Título:	Cuestionario sobre Inteligencia emocional
Autor:	Br. Lilian Benites Gálvez.
Procedencia:	Lima – Perú, 2017
Objetivo:	Describir las características de la variable Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de La UGEL 06 de Ate
Administración:	Individual
Duración:	10 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación de la inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de La UGEL 06 de Ate.
Estructura:	La escala consta de 20 ítems, con 03 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: siempre (1), a veces (2) y nunca (3). Asimismo, la escala está conformada por 5 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de preguntas con dirección positiva y negativa sobre inteligencia emocional

Cuestionario sobre gestión del conocimiento:

Datos generales

Título:	Cuestionario sobre Gestión del conocimiento
Autor:	Br. Lilian Benites Gálvez.
Procedencia:	Lima – Perú, 2017
Objetivo:	Describir las características de la variable gestión del conocimiento en docentes de instituciones educativas de La UGEL 06 de Ate
Administración:	Individual
Duración:	10 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación de gestión del conocimiento en docentes de instituciones educativas de La UGEL 06 de Ate.
Estructura:	La escala consta de 16 ítems, con 03 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: siempre (1), a veces (2) y nunca (3). Asimismo, la escala está conformada por 4 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de preguntas con dirección positiva y negativa sobre gestión del conocimiento.

Validación y confiabilidad del instrumento:

Validez

Para Hernández, et al (2010), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

En razón a que la consistencia de los resultados de una investigación presenta un valor científico, los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, por ello, para determinar la validez de los instrumentos antes de aplicarlos fueron sometidos a un proceso de validación de contenido.

En el presente estudio se ha realizado el proceso de validación de contenido, en donde se han tenido en cuenta tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

Tabla 5

Jurados expertos

Experto	Experto	Aplicabilidad
Freddy Ochoa Tataje	Metodólogo	Aplicable
Noemí Mendoza Retamozo	Docente de Investigación	Aplicable
Marco A. Castillo Peña	Temático	Aplicable

Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 20 docentes. Luego se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 21.0.

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Tabla 6

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruíz (2007).

Como podemos observar, la tabla 6 nos permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.

Tabla 7

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable inteligencia emocional

Dimensiones/variables	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Conocer las propias emociones	0,820	4
Manejar las emociones	0,823	4
Motivarse a sí mismo	0,841	4
Reconocer las emociones de los demás	0,853	4
Establecer relaciones	0,951	4
Total		20

Como se observa en la tabla 7, Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable inteligencia emocional, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

Tabla 8

Resultado de análisis de confiabilidad de la variable Gestión del conocimiento

Dimensiones/variables	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Aprendizaje organizacional	0,820	4
Capital intelectual	0,841	4
Innovación	0,854	4
Tecnologías de la información y las comunicaciones	0,872	4
Total		16

Como se observa en la tabla 8, los resultados de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable: gestión del conocimiento, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

2.8. Procedimientos de recolección de datos:

Se realizó un estudio piloto con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos, en 20 personal directivos y docentes con las mismas características de la muestra de estudio, quienes fueron seleccionados al azar y a quienes se les aplicaron los cuestionarios con escala tipo Likert sobre las variables inteligencia emocional y gestión del conocimiento.

La confiabilidad de los instrumentos a partir de la muestra piloto, se estableció por dimensiones y por variables, cuyos resultados han sido mostrado e interpretados en las tablas 7 y 8.

Una vez probada la validez y confiabilidad de los instrumentos de estudio, se procedió a aplicarlos a la muestra de 136 directivos y docentes de las instituciones educativas. Quienes respondieron en un tiempo aproximado de 10 minutos.

Luego, se analizaron los datos obtenidos de la muestra de 136 docentes, a través del programa estadístico SPSS versión 21.0 en español. Asimismo, los resultados pertinentes al estudio, han sido mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

Para la contrastación de la hipótesis general, e hipótesis específicas y teniendo en cuenta que los datos de las dos variables son ordinales, se ha prescindido del test de normalidad, dado que en este caso no es una condición necesaria. Por consiguiente, se procedió a aplicar en cada caso la prueba estadística para establecer su relación entre las variables y dimensiones en estudio.

Este estudio tiene como finalidad conocer la relación entre las variables: inteligencia emocional y gestión del conocimiento.

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados porcentuales

3.1.1 Descripción de la variable inteligencia emocional

Tabla 9

Distribución porcentual de la variable inteligencia emocional

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala	0	0
Regular	11	8,1
Buena	125	91,9
Total	136	100,0

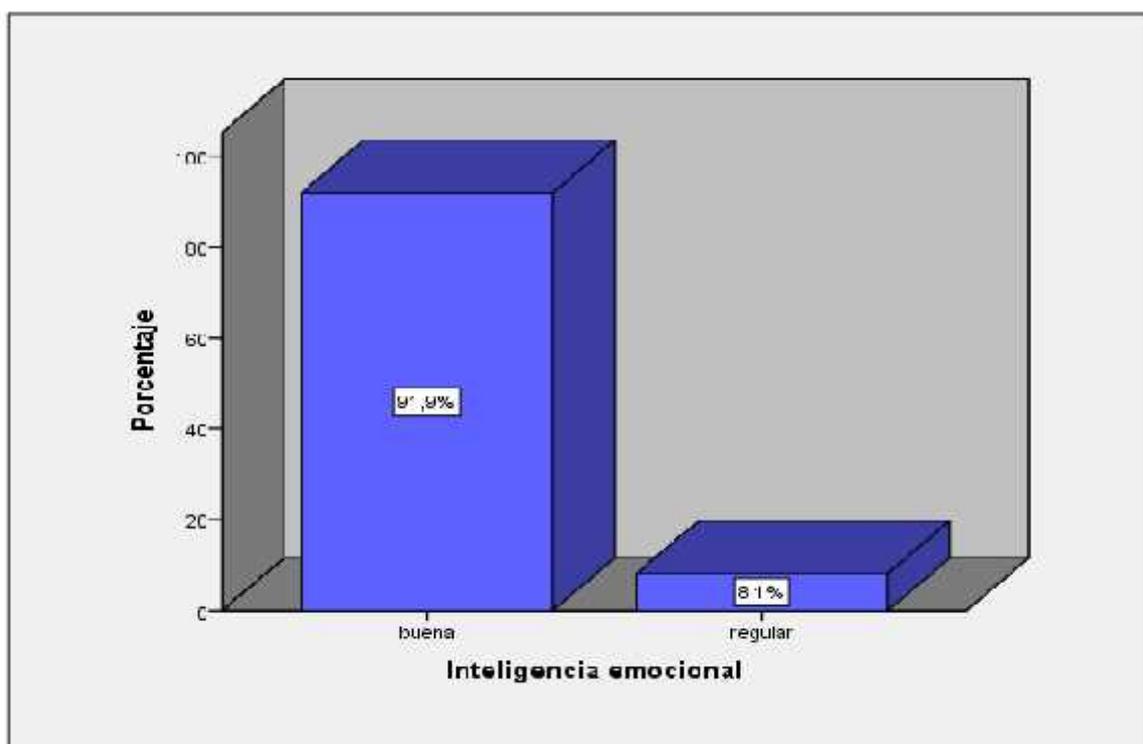


Figura 2. Diagrama de la distribución porcentual de la variable inteligencia emocional.

En la tabla 9 y figura 2, se observa que el 91,9% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen una inteligencia emocional en un nivel bueno y el 8,1% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen una inteligencia emocional en un nivel regular.

3.1.2 Descripción de la dimensión reconocer las propias emociones

Tabla 10

Distribución porcentual de la dimensión reconocer las propias emociones.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala	0	0
Regular	8	5,9
Buena	128	94,1
Total	136	100,0

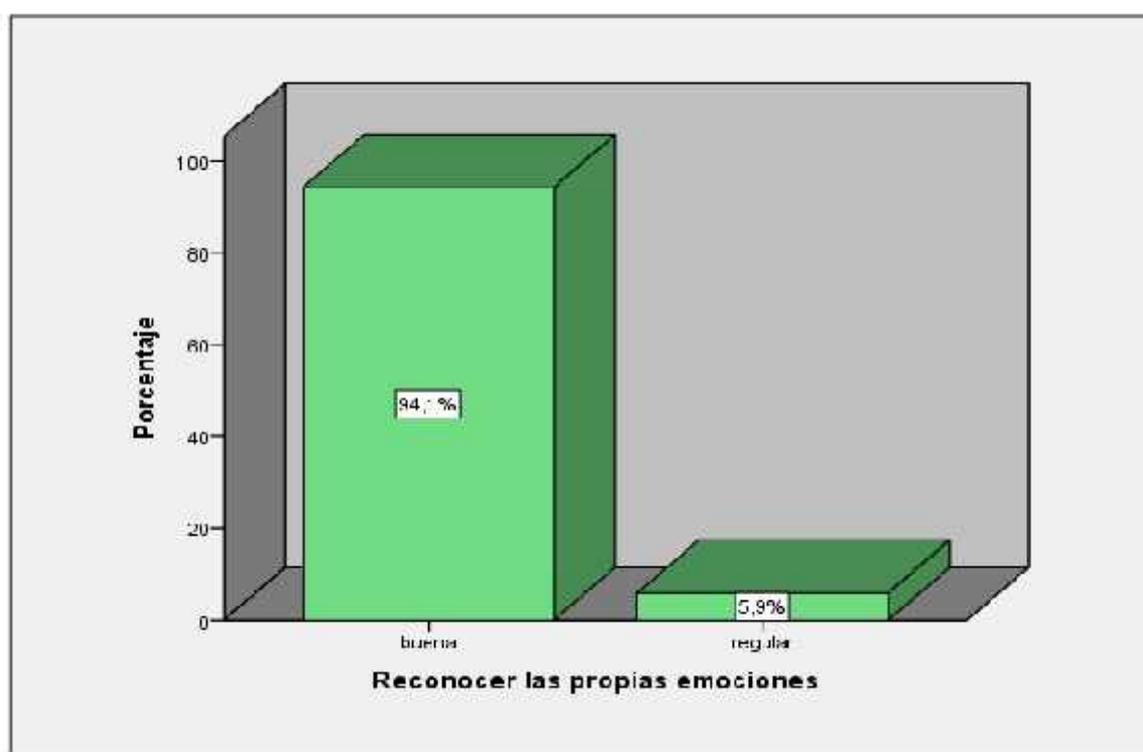


Figura 3. Diagrama de la distribución porcentual de la dimensión reconocer las propias emociones.

En la tabla 10 y figura 3, se observa que el 94,1% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel bueno en la dimensión reconocer las propias emociones y el 5,9% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel regular en la dimensión reconocer las propias emociones.

3.1.3 Descripción de la dimensión manejar las emociones

Tabla 11

Distribución porcentual de la dimensión manejar las emociones.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala	0	0
Regular	24	17,6
Buena	112	82,4
Total	136	100,0

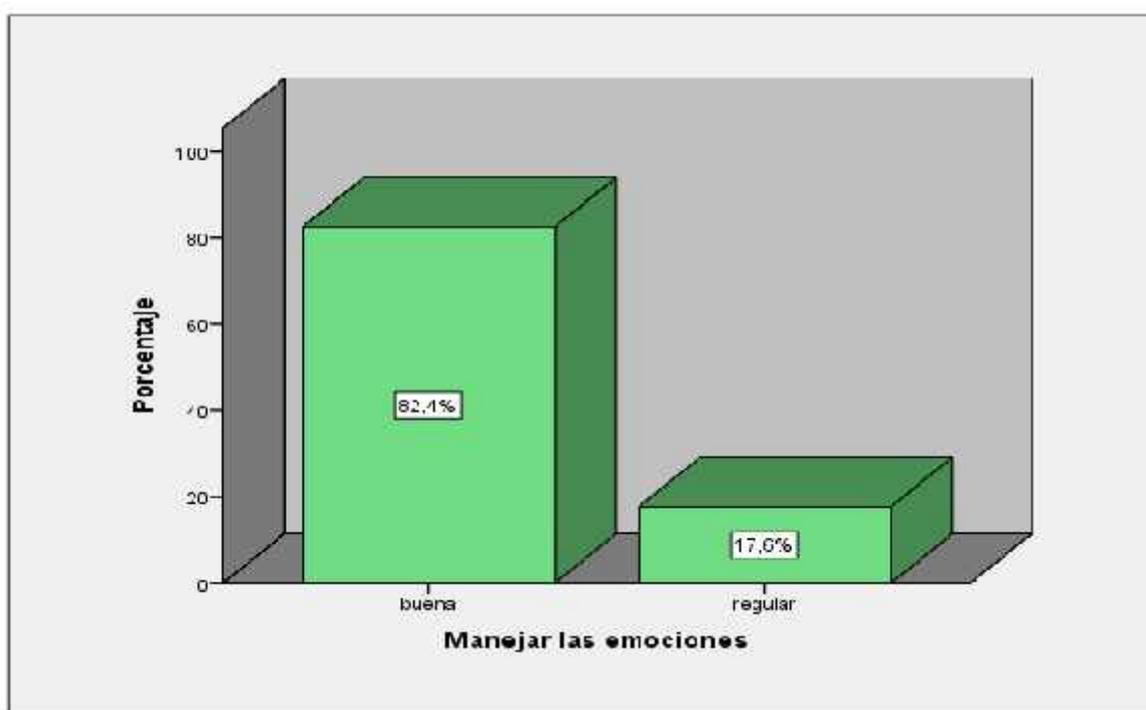


Figura 4. Diagrama de la distribución porcentual de la dimensión manejar las emociones.

En la tabla 11 y figura 4, se observa que el 82,4% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel bueno en la dimensión manejar las emociones y el 17,6% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel regular en la dimensión manejar las emociones.

3.1.4 Descripción de la dimensión motivarse a sí mismo

Tabla 12

Distribución porcentual de la dimensión motivarse a sí mismo.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala	2	1,5
Regular	17	12,5
Buena	117	86,0
Total	136	100,0

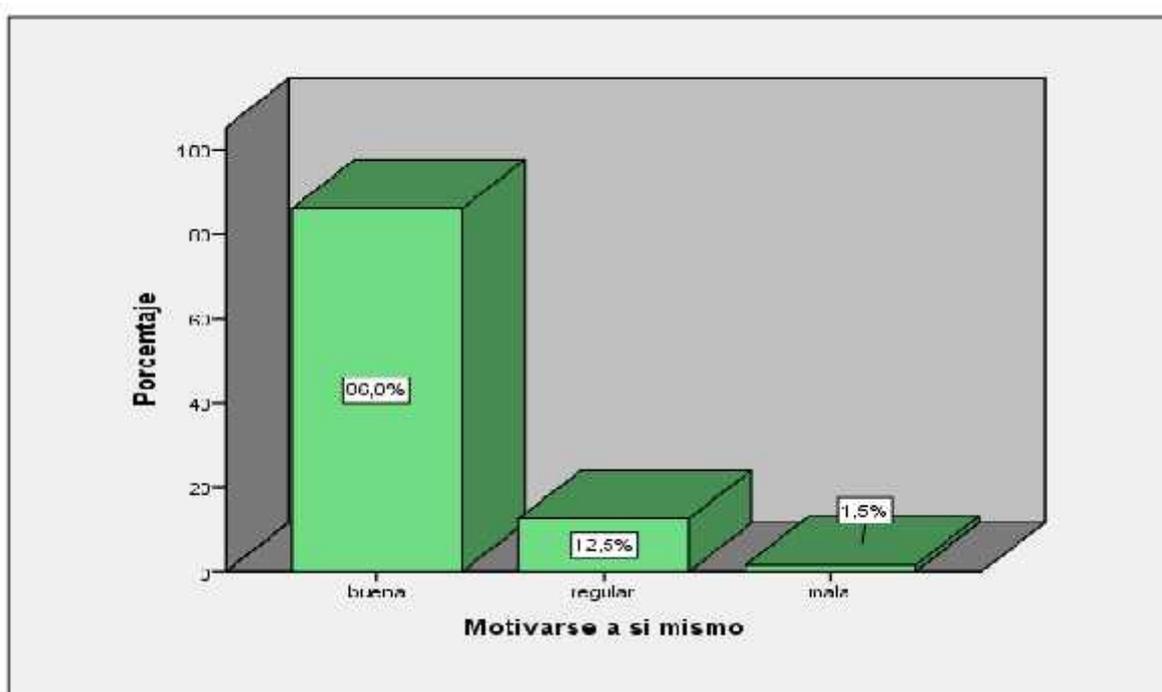


Figura 5. Diagrama de la distribución porcentual de la dimensión motivarse a sí mismo.

En la tabla 12 y figura 5, se observa que el 86,0% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel bueno en la dimensión motivarse a sí mismo, el 12,5% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel regular en la dimensión motivarse a sí mismo y el 1,5% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel malo en la dimensión motivarse a sí mismo.

3.1.5 Descripción de la dimensión reconocer las emociones de los demás

Tabla 13

Distribución porcentual de la dimensión reconocer las emociones de los demás.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala	1	0,7
Regular	37	27,2
Buena	98	72,1
Total	136	100,0

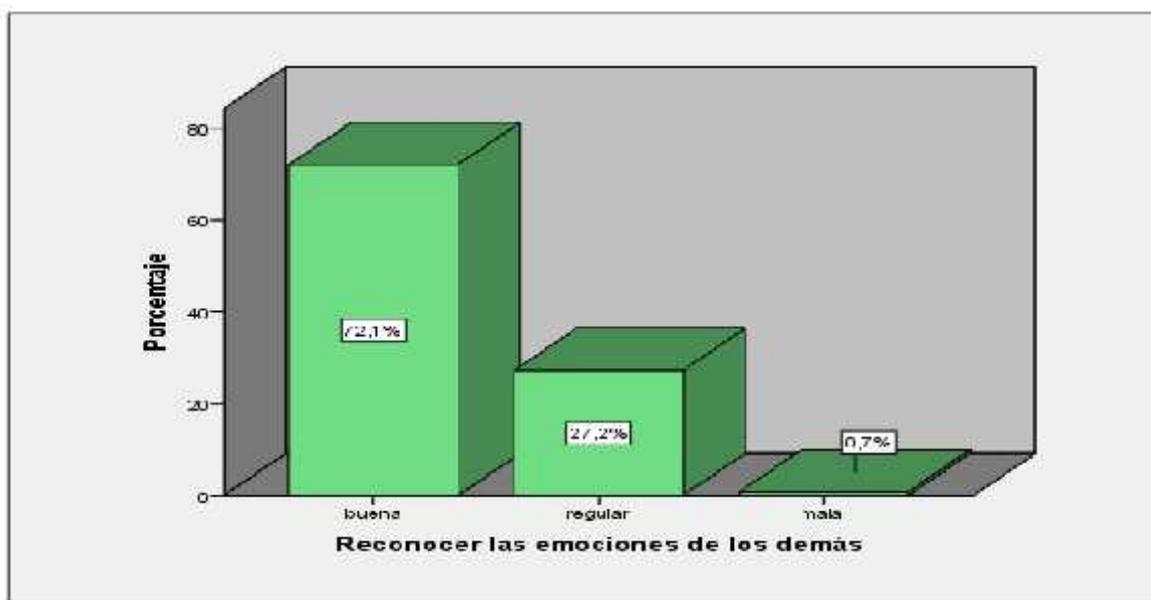


Figura 6. Diagrama de la distribución porcentual de la dimensión reconocer las emociones de los demás.

En la tabla 13 y figura 6, se observa que el 72,1% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel bueno en la dimensión reconocer las emociones de los demás, el 27,2% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel regular en la dimensión reconocer las emociones de los demás y el 0,7% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel malo en la dimensión reconocer las emociones de los demás.

3.1.6 Descripción de la dimensión establecer relaciones

Tabla 14

Distribución porcentual de la dimensión establecer relaciones.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala	2	1,5
Regular	55	40,4
Buena	79	58,1
Total	136	100,0

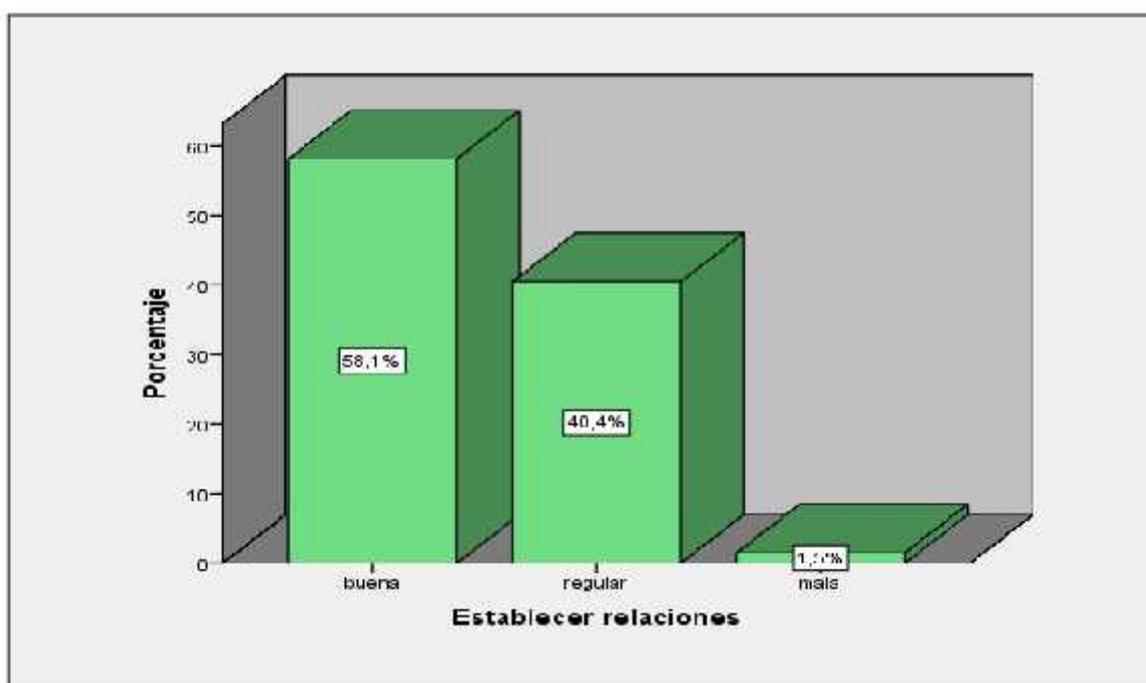


Figura 7. Diagrama de la distribución porcentual de la dimensión establecer relaciones.

En la tabla 14 y figura 7, se observa que el 58,1% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel bueno en la dimensión establecer relaciones, el 40,4% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel regular en la dimensión establecer relaciones y el 1,5% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel malo en la dimensión establecer relaciones.

3.1.7 Descripción de la variable gestión del conocimiento

Tabla 15

Distribución porcentual de la variable gestión del conocimiento.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala	0	0
Regular	19	14,0
Buena	117	86,0
Total	136	100,0

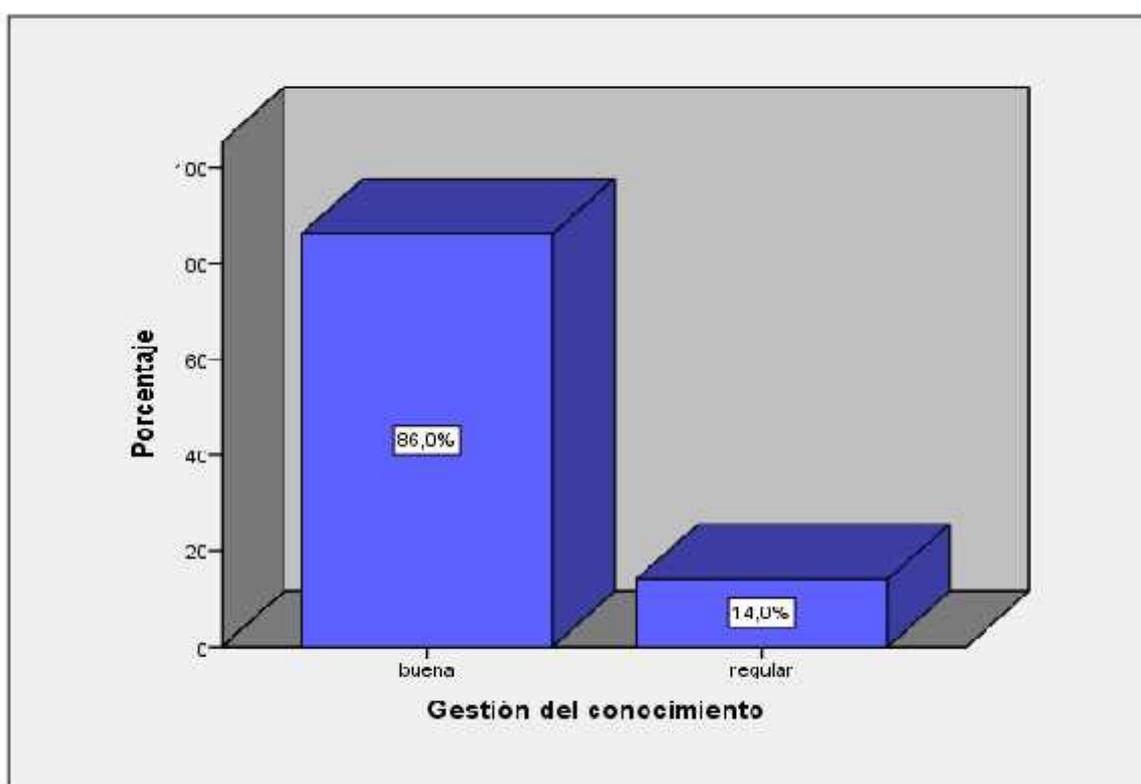


Figura 8. Diagrama de la distribución porcentual de la variable gestión del conocimiento.

En la tabla 15 y figura 8, se observa que el 86,0% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel bueno en la variable gestión del conocimiento y el 14,0% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel regular en la variable gestión del conocimiento.

3.1.8 Descripción de la dimensión aprendizaje organizacional

Tabla 16

Distribución porcentual de la dimensión aprendizaje organizacional.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala	1	0,7
Regular	36	26,5
Buena	99	72,8
Total	136	100,0

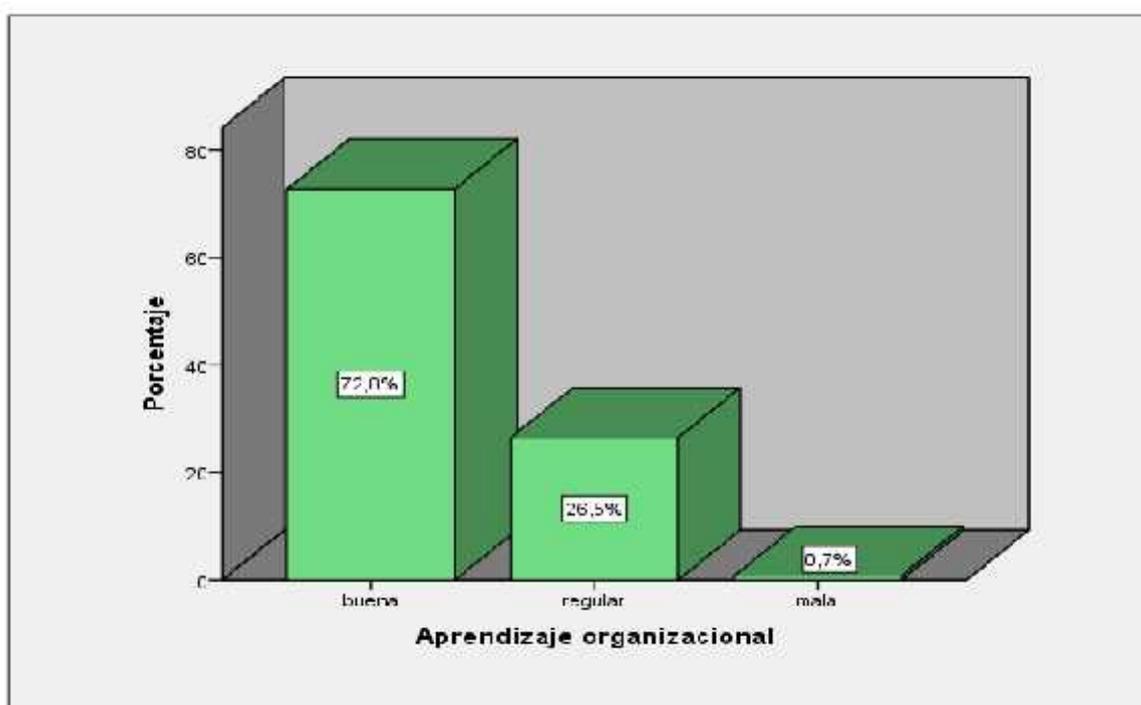


Figura 9. Diagrama de la distribución porcentual de la dimensión aprendizaje organizacional.

En la tabla 16 y figura 9, se observa que el 72,8% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel bueno en la dimensión aprendizaje organizacional, el 26,5% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel regular en la dimensión aprendizaje organizacional y el 0,7% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel malo en la dimensión aprendizaje organizacional.

3.1.9 Descripción de la dimensión capital intelectual

Tabla 17

Distribución porcentual de la dimensión capital intelectual.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala	0	0
Regular	31	22,8
Buena	105	77,2
Total	136	100,0

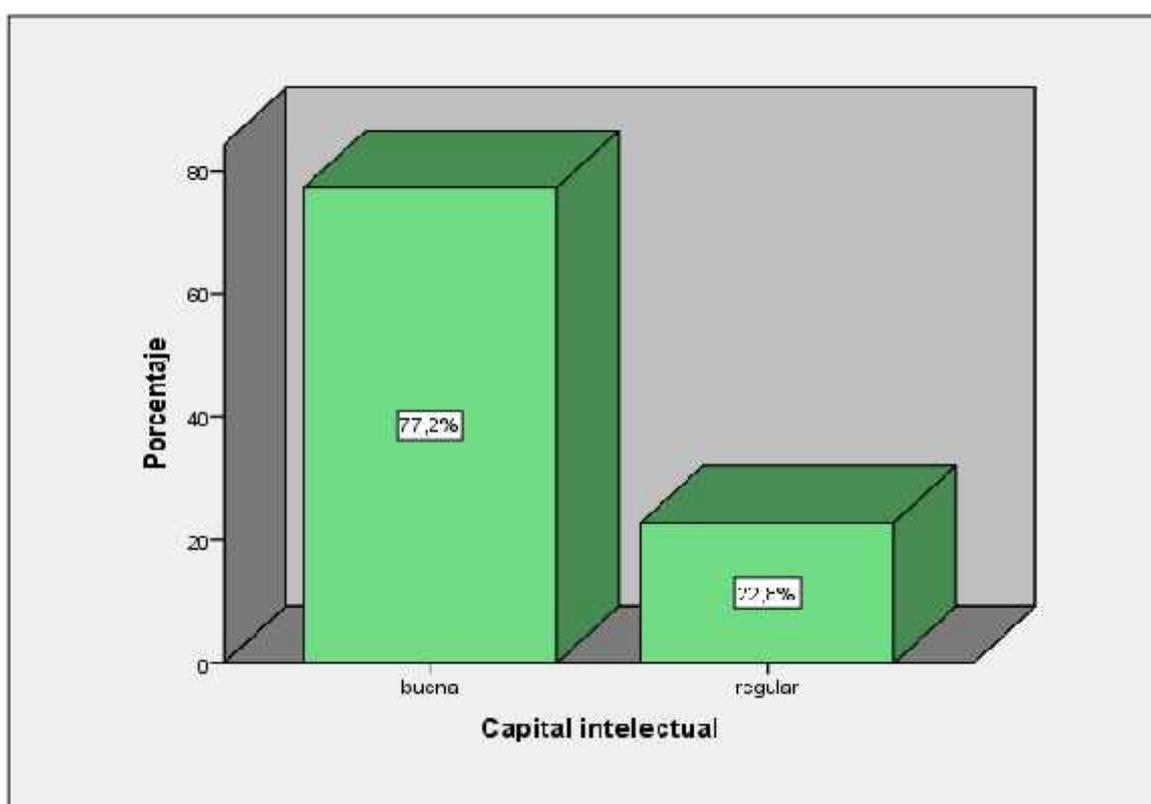


Figura 10. Diagrama de la distribución porcentual de la dimensión capital intelectual.

En la tabla 17 y figura 10, se observa que el 77,2% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel bueno en la dimensión capital intelectual y el 22,8% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel regular en la dimensión capital intelectual.

3.1.10 Descripción de la dimensión innovación

Tabla 18

Distribución porcentual de la dimensión innovación.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala	1	0,7
Regular	18	13,2
Buena	117	86,0
Total	136	100,0

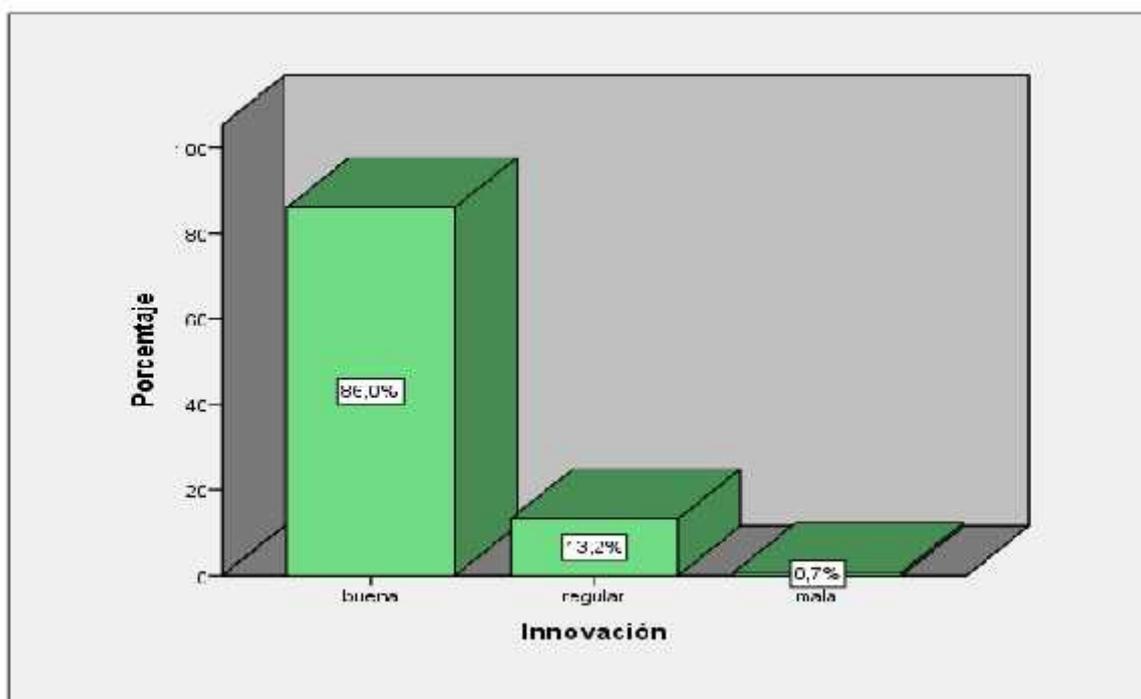


Figura 11. Diagrama de la distribución porcentual de la dimensión innovación.

En la tabla 18 y figura 10, se observa que el 86,0% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel bueno en la dimensión innovación, el 13,2% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel regular en la dimensión innovación y el 0,7% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel malo en la dimensión innovación.

3.1.11 Descripción de la dimensión tecnologías de la información

Tabla 19

Distribución porcentual de la dimensión tecnologías de la información.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Mala	2	1,5
Regular	49	36,0
Buena	85	62,5
Total	136	100,0

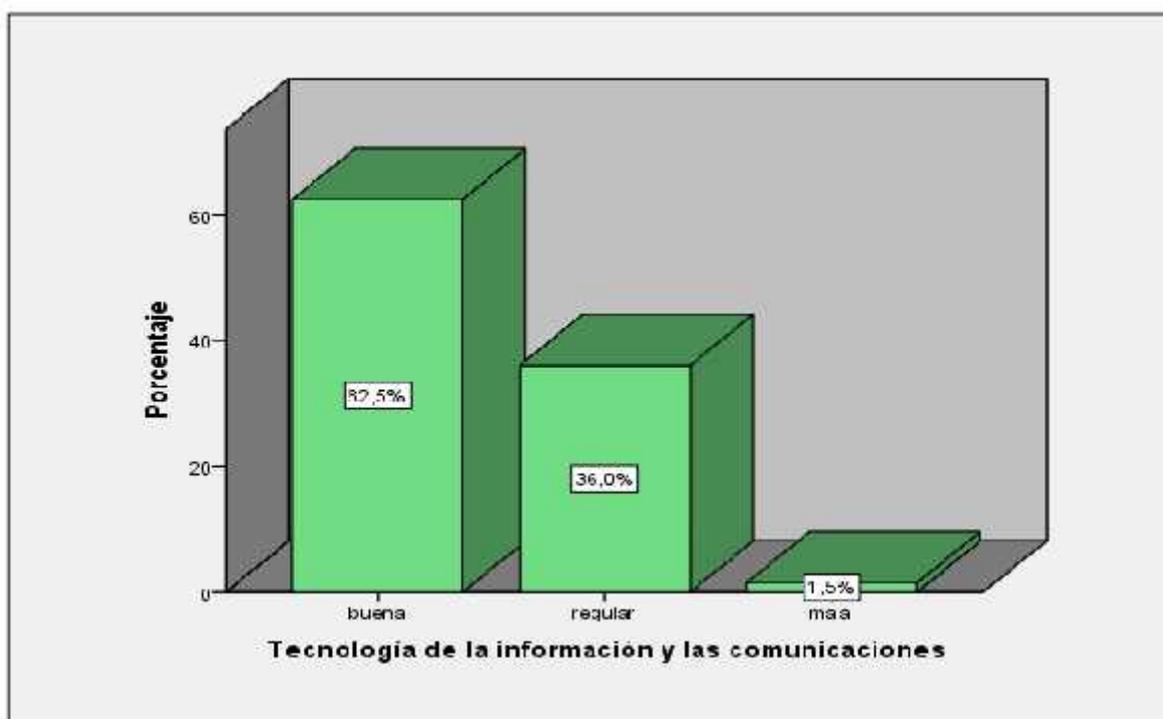


Figura 12. Diagrama de la distribución porcentual de la dimensión tecnologías de la información.

En la tabla 19 y figura 12, se observa que el 62,5% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel bueno en la dimensión tecnologías de la información, el 36,0% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel regular en la dimensión tecnologías de la información y el 1,5% del total de los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 06 de Ate Vitarte tienen un nivel malo en la dimensión tecnologías de la información.

3.2 Contrastación de la hipótesis

3.2.1 Hipótesis General

H₀: No existe relación entre la inteligencia emocional de los docentes en la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate 2017.

$$= 0$$

H_a: Existe relación entre la inteligencia emocional de los docentes en la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate 2017.

$$0$$

Tabla 20

Coefficiente de correlación y nivel de significancia de Spearman entre las variables la inteligencia emocional y la gestión del conocimiento.

			Inteligencia emocional	Gestión del conocimiento
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,381**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	,381**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

En los resultados mostrados en la tabla 20, el coeficiente de correlación rho de Spearman (rho = 0.381) nos indica que existe una relación baja entre las variables inteligencia emocional y la gestión del conocimiento de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte. Además, el nivel de significancia (p= 0.000) es menor al p-valor asumido (p< 0.05), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

3.2.2 Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación de la inteligencia emocional de los docentes y el aprendizaje organizacional en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate 2017.

$$= 0$$

H_a: Existe relación de la inteligencia emocional de los docentes y el aprendizaje organizacional en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate 2017.

$$0$$

Tabla 21

Coefficiente de correlación y nivel de significancia de Spearman entre las variables la inteligencia emocional y el aprendizaje organizacional.

			Inteligencia emocional	Aprendizaje organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,162**
		Sig. (bilateral)	.	,060
		N	136	136
	Aprendizaje organizacional	Coefficiente de correlación	,162**	1,000
		Sig. (bilateral)	,060	.
		N	136	136

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

En los resultados mostrados en la tabla 21, el coeficiente de correlación rho de Spearman (rho = 0.162) nos indica que existe una relación muy baja entre las variables inteligencia emocional y el aprendizaje organizacional de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte. Además, el nivel de significancia (p= 0.060) es mayor al p-valor asumido (p< 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación.

3.2.3 Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación de la inteligencia emocional de los docentes y el capital intelectual en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate 2017.

$$= 0$$

Ha: Existe relación de la inteligencia emocional de los docentes y el capital intelectual en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate 2017.

0

Tabla 22

Coeficiente de correlación y nivel de significancia de Spearman entre las variables la inteligencia emocional y el capital intelectual.

			Inteligencia emocional	Capital intelectual
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,356**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Capital intelectual	Coeficiente de correlación	,356**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

En los resultados mostrados en la tabla 22, el coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0.356$) nos indica que existe una relación baja entre las variables inteligencia emocional y el capital intelectual de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte. Además, el nivel de significancia ($p = 0.000$) es mayor al p-valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

3.2.4 Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación de la inteligencia emocional de los docentes y la innovación en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate 2017.

= 0

Ha: Existe relación de la inteligencia emocional de los docentes y la innovación en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate 2017.

0

Tabla 23

Coefficiente de correlación y nivel de significancia de Spearman entre las variables la inteligencia emocional y la innovación.

			Inteligencia emocional	Innovación
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,202**
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	136	136
	Innovación	Coefficiente de correlación	,202**	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	136	136

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

En los resultados mostrados en la tabla 23, el coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0.202$) nos indica que existe una relación baja entre las variables inteligencia emocional y la innovación de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte. Además, el nivel de significancia ($p = 0.018$) es mayor al p-valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

3.2.4 Hipótesis específica 4

H_0 : No existe relación de la inteligencia emocional de los docentes y las tecnologías de la información en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate 2017.

$$= 0$$

H_a : Existe relación de la inteligencia emocional de los docentes y las tecnologías de la información en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate 2017.

$$0$$

Tabla 24

Coeficiente de correlación y nivel de significancia de Spearman entre las variables la inteligencia emocional y las tecnologías de la información.

			Inteligencia emocional	Tecnologías de la información
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,245**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	136	136
	Tecnologías de la información	Coeficiente de correlación	,245**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	136	136

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

En los resultados mostrados en la tabla 24, el coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0.245$) nos indica que existe una relación baja entre las variables inteligencia emocional y las tecnologías de la información de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte. Además, el nivel de significancia ($p = 0.004$) es mayor al p-valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

IV. Discusión

Dentro de los resultados obtenidos en la presente investigación, se encontró que existe relación de la inteligencia emocional de los docentes en la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate- 2017, lo cual coincide con la tesis de Rueda en la que se concluyó que la información es aquella parte del conocimiento poseído por un individuo que este codifica y comunica haciéndolo accesible para un tercero. Sin embargo, la relación existente es baja, esto se debe a que aún no se aplican en mayor medida la gestión empresarial en las instituciones educativas.

Por otro lado, la relación de la inteligencia emocional de los docentes en el aprendizaje organizacional, se halló una relación muy baja y se rechaza la hipótesis de investigación, lo que coincide con la tesis de Manrique en la cual se concluye que existe una correlación débil entre la inteligencia emocional y rendimiento académico en las áreas de matemática y comunicación. La relación baja hallada es probable que se deba a que no se fomenta, en los docentes, el trabajo en equipo, especialmente lo relacionado al conocimiento de la gestión administrativa en las instituciones educativas; pese a que los resultados en un nivel aceptable de inteligencia emocional en los docentes, aún carecen del desarrollo de habilidades como crear, compartir y utilizar el conocimiento en el inter aprendizaje, especialmente el conocimiento organizativo y en las instituciones educativas se carece de la internalización de este conjunto de recursos y capacidades, como es la gestión del conocimiento y la inteligencia emocional.

El manejo de las emociones, la automotivación, el reconocimiento de las emociones de los demás, y las relaciones interpersonales, dimensiones de la inteligencia emocional halladas en un nivel bueno en los docentes de las instituciones educativas permitirá materializar y llevar a la práctica las ideas de los actores educativos, guiados en forma adecuada por el líder, coincidiendo con la tesis de Martín ya que se halló una relación significativa entre los niveles de Inteligencia emocional y los niveles de motivación autodeterminada, asimismo entre los niveles de inteligencia emocional y los niveles del índice de satisfacción de necesidades, como también entre los niveles de inteligencia emocional y los niveles de percepción de apoyo a la autonomía.

Existe relación de la inteligencia emocional de los docentes en la gestión del conocimiento en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte, del mismo modo en la tesis de Villamediana se concluyó en que la dimensión manejo de las emociones influencia al estilo integrador, complaciente y comprometido; percepción de las emociones en otras personas, a dominante y a moral de principios; y percepción de las propias emociones a integrador, por lo que se resalta la importancia de la inteligencia emocional en el manejo de conflictos especialmente en el ámbito empresarial.

En cuanto a la relación de la inteligencia emocional de los docentes y la innovación, de la misma manera se halló una relación baja, es probable que se deba a la falta de estimulación de la creatividad en las instituciones educativas, así como también debido a la falta de estímulos a los docentes por parte del líder y al estilo de gestión, asimismo el desconocimiento relativo del uso de las tecnologías de información y comunicación; otro motivo podría ser la falta del uso de la creatividad como insumo de la innovación para hacerse tangible en proyectos novedosos e innovadores.

Como se mencionó anteriormente, la relación existente entre inteligencia emocional y la gestión del conocimiento, coincide con el resultado de la tesis de Rodríguez que la inteligencia individual y colectiva permitió desarrollar el modelo de Red de inteligencia compartida organizacional. El modelo obtenido constituye la novedad principal del trabajo, ya que garantiza el carácter integrador y la capacidad de aprendizaje sobre la base de conocimientos inteligentes; destaca además la incorporación de métodos y herramientas, que estimulan el desarrollo de una cultura organizacional enfocada a fomentar, compartir y gestionar los activos del conocimiento en la organización, con el apoyo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para su visualización.

Con respecto a la relación de la inteligencia emocional de los docentes y el capital intelectual, dicha influencia es baja, sin embargo coincide con la tesis de Arambarri que formula una metodología para la gestión del conocimiento soportado en el entorno colaborativo de trabajo, que sirva de guía en la

potenciación del capital intelectual, en la socialización del conocimiento y la generación de ventajas competitivas en la mediana empresa a través de las tecnologías de la información; como es conocido el capital intelectual viene a ser el capital intangible con el que cuenta una empresa, por lo que el valor de una determinada organización dependerá del conocimiento organizativo, y de la capacidad que los trabajadores.

Asimismo, la relación de inteligencia emocional y gestión del conocimiento, coincide con los resultados obtenidos en la tesis de Azañero que en los resultados se determinó la relación directa entre inteligencia emocional y el nivel de logro de aprendizaje.

Del mismo modo, los resultados de la presente tesis, coincide con la tesis de Huallani que se concluyó en que permitió a través de las herramientas de la plataforma, la socialización de los conocimientos generados por los miembros de la institución, como las lecciones aprendidas y buenas prácticas, esto tuvo un efecto positivo en el fortalecimiento de la cultura organizacional, asimismo se demostró que no se necesita tener una tecnología licenciada para la gestión de conocimiento, ya que la herramienta tecnológica no garantiza una gestión de conocimiento eficiente, por tanto puede ser modelo de gestión del conocimiento en instituciones educativas del país.

La aceptación de la tesis que existe relación de la inteligencia emocional de los docentes en la gestión del conocimiento en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte, coincide con el resultado de la tesis de Bustamante, Kawakami y Reátegui en el que se concluyó que existe correlación positiva media entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional, la relación significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional, la relación negativa débil entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo pasivo-evitativo, y la correlación positiva media entre la inteligencia emocional y las variables de resultado de liderazgo.

En los resultados mostrados en la tabla 20, el coeficiente de correlación rho de Spearman nos indica que existe una relación baja entre las variables

inteligencia emocional y la gestión del conocimiento de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte, coincidiendo con los resultados de la tesis de Castro, Gómez y Lindo, que concluyen que los coeficientes de correlación entre las variables estilos de afrontamiento e inteligencia emocional indican que existe correlación positiva baja.

Por último, ante los resultados expuestos se acepta la hipótesis planteada en el presente estudio, la que indica que existe relación entre la inteligencia emocional de los docentes y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate 2017. La inteligencia emocional viene a reconsiderar la importancia que tienen las emociones como variable para preservar o elevar la calidad de vida, así como coadyuvar el desempeño profesional, social, académico y familiar del ser humano.

En un mundo cada día más competitivo, sólo las ideas marcan la diferencia. El valor del conocimiento ayuda a crear organizaciones que motiven a los profesionales a lograr un mayor nivel de resultados que vayan de la mano con el desarrollo y la práctica de la inteligencia emocional.

V. Conclusiones

Primera:

El coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0.381$) indica que existe una relación directa baja entre las variables inteligencia emocional y la gestión del conocimiento de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte. Además, el nivel de significancia ($p = 0.000$) es menor al p-valor asumido ($p < 0.05$), es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Segunda:

El coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0.162$) indica que existe una relación directa y es de una magnitud muy baja entre las variables inteligencia emocional y el aprendizaje organizacional de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte. Además, el nivel de significancia ($p = 0.060$) es mayor al p-valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación.

Tercera:

El coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0.356$) nos indica que existe una relación directa y de baja magnitud entre las variables inteligencia emocional y el capital intelectual de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte. Además, el nivel de significancia ($p = 0.000$) es mayor al p-valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Cuarta:

El coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0.202$) nos indica que existe una relación directa y magnitud baja entre las variables inteligencia emocional y la innovación de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte. Además, el nivel de significancia ($p = 0.018$) es mayor al p-valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Quinta:

El coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0.245$) nos indica que existe una relación directa baja entre las variables inteligencia emocional y las tecnologías de la información de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte. Además, el nivel de significancia ($p = 0.004$) es mayor al p-valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda a los directivos planificar y desarrollar talleres basados en el desarrollo de relaciones interpersonales, conocimiento de sí mismo, autovaloración, para mejorar la relación baja entre las variables inteligencia emocional y la gestión del conocimiento de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte, y se continúe investigando sobre estas variables.

Segunda

Con respecto a la relación muy baja entre las variables inteligencia emocional y el aprendizaje organizacional de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte, se recomienda que los directivos integren en mayor medida a los docentes, para promover la participación de los mismos en la elaboración de los documentos de gestión, por ello se recomienda enfatizar la investigación sobre el aprendizaje organizacional poniendo énfasis en la Interacción de las personas, es decir el inter aprendizaje con los actores educativos.

Tercera

Frente a la relación baja hallada entre las variables inteligencia emocional y el capital intelectual de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte, se recomienda a los directivos desarrollar sensibilizaciones y actualizaciones permanentes, sobre las capacidades de los docentes en desaprender y reaprender poniendo énfasis en el valor del docente y su bagaje de experiencias y conocimientos, así como, su creatividad y disposición al cambio.

Cuarta

Para mejorar la relación baja entre las variables inteligencia emocional y la innovación de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte se recomienda a los directivos implementar con adecuados recursos tecnológicos y desarrollar el aprendizaje colaborativo entre docentes de las instituciones educativas, enfatizando las relaciones interpersonales.

Quinta

Finalmente, nos indica que existe una relación baja entre las variables inteligencia emocional y las tecnologías de la información de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte, frente a ello se sugiere a los docentes promover su interés por los cambios para insertarse con el lenguaje tecnológico, propio del mundo globalizado, así como resignificar el rol del docente para realizar una inclusión significativa de tecnología en los espacios de enseñanza y aprendizaje.

VII. Referencias

- Abril, V., (2008). *Técnicas e instrumentos de la investigación*. Recuperado de: <http://s3.amazonaws.com/academia....,2008-academia.edu>
- Alvarado, M., Alvarado, L. y Burgos, E. (2009). *Gestión del conocimiento en tecnología de la información: análisis de la experiencia en el Sistema de Bibliotecas de la PUC Santiago- Chile*.
- Arambarri, J. (2012). *Metodología de Evaluación y Gestión del Conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el Entorno Colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación de Conocimiento de Nonaka-Takeuchi. Caso de estudio en el área de Gestión de proyectos de I+D+i en institución avanzada en Conocimiento*. Universidad de Córdoba- España.
- Azañero, G. (2015). Tesis de maestría *Inteligencia emocional y el nivel de logro de aprendizaje en los módulos técnicos profesionales en los estudiantes del instituto superior tecnológico público María Rosario Aráoz Pinto 2015*. Lima- Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle La Cantuta.
- Bernal, A. (2006). *Metodología de la Investigación*. Peearson. México: Prentice.
- Bernardo, J. y Calderero, J. (2000). *Aprendo a Investigar en Educación*. Madrid: España: Ediciones Rialp.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 7-43.
- Bustamante, S., Kawakami, R., y Reátegui S. (2013). Tesis *Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios del Perú*. Pontificia Universidad católica del Perú. Lima-Perú.
- Calderón, M., González, G., Salazar. P., y Washburn, S., *Aprendiendo sobre las emociones Manual de Educación Emocional región de Centroamérica y la República Dominicana* FID-Holanda 2010-2012

- Castro, N., Gómez, R., Lindo, W. y Vega, M. (2017). *Estilos de Afrontamiento al Estrés e Inteligencia Emocional en la Mujer Ejecutiva en Lima Metropolitana*. Pontificia Universidad Católica, Lima – Perú.
- Dewey, J., (1998) *Democracia y educación* S. L. Madrid España. Ediciones Morata.
- Drucker, P. (1985). *La Innovación y el empresario innovador*. Barcelona, España: Edhasa.
- Farfán, D. y Garzón, M. (2016). La gestión del conocimiento. Recuperado de: <http://orcid.org/0000-0001-9009-3324>
- García, M. (1993). *Problemas metodológicos y técnicos de investigación*. Madrid España. Alianza Universidad Textos.
- Gardner, H. (1994). *La inteligencias múltiples la teoría en la práctica*. Barcelona-España: Paidós.
- Garzón, M. (2005), *Niveles de aprendizaje organizacional*. Artículo de la Facultad de Administración, Bogotá, Colombia.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Madrid, España: B Argentina S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huaillani, S. (2014). Tesis *Gestión del conocimiento tácito en el Instituto Nacional de Salud*. Lima-Perú.
- Manrique, F. (2012). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes del v ciclo primaria de una institución educativa de Ventanilla – Callao*. Universidad Ignacio de San Loyola, Lima-Perú

- Martín, M. (2013). *Análisis de un modelo estructural de inteligencia emocional y motivación autodeterminada en el deporte*. Universidad de Valencia-España
- Mata, M. (1994). *Cómo conocer la audiencia de una emisora, los sondeos de audiencia*. Cuadernos de investigación. Quito-Ecuador: Aler.
- Ministerio de Educación 2001-2018 Direcciones de las Oficinas del Ministerio de Educación
- Paredes, J., Oliva F., Bernabé S., González J., *Inteligencia Emocional: Un enfoque desde la psicología positiva*. Escuela de Administración Pública Murcia- España.
- Peters T. y Waterman B. En-busca-de-la-excelencia recuperado de <http://www.unimet.edu.ve/unimetsite/wpcontent/uploads/sites/3/2014/05/Resumido>
- Reynolds, P. (1971). *A primer in theory construction*. Indianapolis- Indiana: The Bobbs-Merill Company Inc.
- Rodriguez, G. (2013). *Red de inteligencia compartida organizacional como soporte a la toma de decisiones* Universidad de Granada
- Rodríguez, M. (2010). *Métodos de investigación: Diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales*. México-México: Pandora.
- Rueda, M. (2014). *La Gestión del Conocimiento y la Ciencia de la Información: Relaciones disciplinares y profesionales*. Universidad Carlos III Madrid-España.
- Rusu, C. (2011). *Metodología de la investigación*, Universidad Cesar Vallejo. Lima- Perú.

- Salovey, P. y Mayer J. (1997). *Emotional intelligence Imagination, Cognition, and Personality*. New York: Basic Books.
- Sánchez, E. (2008). Las Tecnologías de Información y Comunicación (Tic) Desde Una Perspectiva Social *Revista Educare*, 155-162, Costa Rica: ISSN.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Seaton, C. y Bresó S. (2001). *El desarrollo de un sistema de gestión del conocimiento para los institutos tecnológicos*. Espacios 22, 3.
- Senge, P. (2005). *La Quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires - Argentina: Editorial Granica.
- Tamayo, M. (1997). *El proceso de la investigación científica* 4ta edición México: Arfo Editores Ltda.
- Toledo, F. y Salvador C., (2014). *Manual de inteligencia emocional aplicada a la prevención de riesgos laborales* Edita: Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM) Subvencionado por: Región de Murcia Consejería de Presidencia y Empleo Dirección General de Trabajo
- Vesga, R. (2009). *Emprendimiento e innovación en Colombia: ¿Qué nos está haciendo falta?*, Universidad Los Andes Bogotá- Colombia.
- Villamediana, J. (2012). *La inteligencia emocional como predictora del desarrollo moral y de los estilos de manejo de conflictos*. Universidad Simón Bolívar Caracas – Venezuela.

VIII. Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
Conocer las propias emociones	Confianza en sí mismo	Manejo los problemas más difíciles Confío en mis capacidades y metas	Ordinal
	Autoevaluación realista	Desarrollo mi autoconocimiento Creo que tengo muchas habilidades	
Manejar las emociones	Autodominio	Generalmente controlo mis emociones Generalmente sé cómo enfrentar situaciones difíciles	
	Autorregulación emocional	Tengo pensamientos constructivos Cuando estoy disgustado(a) intento cambiar mi estado de ánimo	
Motivarse a sí mismo	El optimismo	Me considero una persona optimista Me sobrepongo a cualquier dificultad	
	Autoeficacia	Panifico estrategias en mi vida cotidiana Trato de continuar y desarrollar lo planificado	
Reconocer las emociones de los demás	La empatía	Me pongo en el lugar del otro Me involucro en los problemas de los demás	
	El Altruísmo	Desarrollo habilidades sociales Me es difícil ver sufrir a los demás	
Establecer relaciones	Demostraciones emocionales	Generalmente estoy muy en contacto con mis amigos Me dificulta dar muestras de afecto	
	Eficiencia interpersonal	Me considero una persona sociable Mis relaciones interpersonales son buenas	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Aprendizaje organizacional	Capacidad de aprendizaje	1,2	
	Capacidad para generar nuevos conocimientos	3,4	
Capital intelectual	Utilización del conocimiento organizativo	5,6	
Innovación	Clima organizacional	7,8	ordinal
	Introducir o producir algo novedoso	9,10	
	Realizar adaptaciones y modificaciones	11,12	
Tecnologías de la información y las comunicaciones	TIC para el aprendizaje	13,14	
	TIC para comunicaciones	15,16	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre inteligencia emocional

Instrucciones: Estimado profesor(a), dínos cómo te sientes, piensas o actúas la mayor parte del tiempo. Señale con un “X” la respuesta que más se aproxime. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

- 1: Nunca
2: A veces
3: Siempre

N°	preguntas	1	2	3
1	Manejo los problemas más difíciles			
2	Confío en mis capacidades y metas			
3	Desarrollo mi autoconocimiento			
4	Creo que tengo muchas habilidades			
5	Generalmente controlo mis emociones			
6	Generalmente sé cómo enfrentar situaciones difíciles			
7	Tengo pensamientos constructivos			
8	Cuando estoy disgustado(a) intento cambiar mi estado de ánimo			
9	Me considero una persona optimista			
10	Me sobrepongo a cualquier dificultad			
11	Planifico estrategias en mi vida cotidiana			
12	Trato de continuar y desarrollar lo planificado			
13	Me pongo en el lugar del otro			
14	Me involucro en los problemas de los demás			
15	Desarrollo habilidades sociales			
16	Me es difícil ver sufrir a los demás			
17	Generalmente estoy muy en contacto con mis amigos			
18	Me dificulta dar muestras de afecto			
19	Me considero una persona sociable			
20	Mis relaciones interpersonales son buenas			

Cuestionario sobre Gestión del conocimiento

Instrucciones: Estimado profesor(a), dínos cómo te sientes, piensas o actúas la mayor parte del tiempo. Señale con un “X” la respuesta que más se aproxime. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

- 1: Nunca
2: A veces
3: Siempre

N°	preguntas	1	2	3
1	Me ha costado aprender algo			
2	Me mantengo informado de los cambios de la actualidad			
3	Considero que mi aprendizaje es trascendental			
4	Me considero capaz de adquirir nuevos conocimientos			
5	Me gusta leer para enriquecer mis conocimientos			
6	Se asignan responsabilidades a equipos de docentes para realizar proyectos en mi Institución educativa.			
7	Me involucro en el logro de la misión, visión y valores de mi Institución Educativa			
8	Mis experiencias tanto positivas como negativas son utilizadas como fuente de aprendizaje			
9	Creo que es indispensable innovar en mi labor docente			
10	Creo que es consistente mi compromiso con el cambio			
11	He realizado algunas adaptaciones y/o modificaciones en mi labor docente			
12	Considero que tengo capacidad para producir algo novedoso			
13	El uso de las TIC son parte de mi aprendizaje			
14	Hago uso de diferentes buscadores para localizar información en Internet			
15	Hago uso constante de las TIC en mi labor docente			
16	Generalmente me comunico mediante las redes sociales (correo electrónico, Facebook)			

Anexo 3

La data (resumen estadístico) Variable: Inteligencia emocional

sujeto	p1	p2	p3	p4	Reconocer	p5	p6	p7	p8	Manera	p9	
1	2	1	2	1	6	2	2	1	1	6	1	
2	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	
3	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	
4	2	1	1	1	5	2	2	3	2	9	1	
5	2	2	1	1	6	1	2	1	1	5	1	
6	2	1	1	1	5	2	2	1	2	7	1	
7	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	2	
8	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	
9	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	
10	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	1	
11	2	1	1	2	6	2	1	1	1	5	1	
12	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	
13	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	1	
14	2	1	1	1	5	1	2	1	2	6	1	
15	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	
16	2	1	1	1	5	1	1	1	2	5	1	
17	1	1	1	1	4	2	2	1	2	7	1	
18	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	
19	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	
20	1	1	1	1	4	1	2	1	2	6	1	
21	1	1	2	2	6	1	1	1	2	5	1	
22	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	2	
23	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	1	
24	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	

25	2	1	1	1	5	3	2	1	2	8	1
26	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6	1
27	2	1	1	1	5	2	2	1	2	7	1
28	2	1	1	1	5	2	1	1	2	6	2
29	2	1	1	1	5	1	1	1	2	5	1
30	1	2	1	2	6	2	2	1	1	6	1
31	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1
32	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	2
33	2	1	1	2	6	2	2	1	1	6	1
34	1	1	1	1	4	2	2	1	2	7	1
35	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1
36	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1
37	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	1
38	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1
39	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1
40	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1
41	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	2
42	2	1	1	1	5	2	1	1	2	6	2
43	2	1	2	2	7	2	2	1	1	6	2
44	2	1	2	1	6	2	2	2	1	7	1
45	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	1
46	2	1	2	2	7	2	2	1	1	6	1
47	2	3	1	2	8	2	2	1	1	6	2
48	2	1	1	2	6	1	2	1	2	6	1
49	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1
50	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1
51	2	1	2	1	6	2	2	1	1	6	1
52	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1
53	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	1

54	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1
55	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	1
56	2	1	1	2	6	1	2	1	1	5	1
57	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1
58	2	1	1	1	5	2	2	2	1	7	2
59	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6	1
60	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1
61	1	1	1	1	4	2	2	1	2	7	1
62	2	1	1	2	6	1	2	2	1	6	1
63	2	1	2	3	8	2	2	2	2	8	3
64	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	2
65	2	1	1	2	6	1	1	2	1	5	3
66	1	1	2	1	5	1	2	1	2	6	1
67	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6	1
68	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1
69	2	1	2	1	6	2	2	1	1	6	2
70	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1
71	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1
72	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	1
73	1	1	1	2	5	2	2	1	2	7	1
74	1	2	1	1	5	1	2	1	2	6	1
75	2	1	1	1	5	2	2	2	1	7	1
76	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8	2
77	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1
78	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	1
79	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1
80	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	1
81	2	2	1	1	6	1	1	1	1	4	2
82	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	2

83	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	2
84	1	1	1	1	4	2	1	2	1	6	1
85	2	1	1	1	5	2	1	2	2	7	1
86	2	2	1	1	6	1	2	1	1	5	1
87	2	2	1	2	7	1	2	1	1	5	2
88	1	1	2	2	6	1	2	1	2	6	1
89	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	1
90	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1
91	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1
92	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	1
93	2	1	2	1	6	1	2	2	1	6	1
94	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	1
95	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1
96	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1
97	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1
98	1	1	1	2	5	1	1	2	1	5	2
99	1	2	2	2	7	1	2	1	1	5	1
100	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	1
101	1	2	1	1	5	2	2	1	2	7	1
102	1	1	2	1	5	2	1	2	1	6	1
103	1	1	1	1	4	2	1	2	2	7	3
104	1	1	1	1	4	1	2	1	2	6	2
105	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	3
106	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1
107	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1
108	2	1	1	2	6	1	1	1	2	5	1
109	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	2
110	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1
111	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	1

112	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	1
113	1	1	1	1	4	1	2	1	2	6	1
114	2	1	1	1	5	1	1	1	2	5	1
115	2	1	1	1	5	1	1	2	1	5	1
116	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	2
117	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1
118	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1
119	2	1	1	2	6	1	2	1	2	6	1
120	2	2	1	1	6	1	2	1	2	6	1
121	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	2
122	1	2	1	2	6	1	1	1	1	4	2
123	1	1	1	1	4	2	2	1	2	7	2
124	1	2	1	1	5	2	2	3	2	9	1
125	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1
126	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	1
127	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	2
128	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	1
129	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1
130	1	2	2	1	6	1	1	2	1	5	1
131	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1
132	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	1
133	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1
134	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1
135	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	1
136	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1

p10	p11	p12	Motivarse	p13	p14	p15	p16	Reconocer	p17	p18	p19	p20	Establecer
1	1	1	4	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7
1	1	1	4	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8
1	2	2	6	2	1	1	2	6	1	2	1	1	5
1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6
2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	3	2	1	7
1	2	1	5	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6
1	1	1	5	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6
1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4
1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	3	1	1	6
1	2	2	6	1	1	2	2	6	2	2	1	1	6
1	2	2	6	1	1	2	1	5	2	2	2	1	7
1	2	1	5	1	3	1	1	6	1	2	1	1	5
2	2	1	6	1	2	2	1	6	2	3	1	1	7
1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	3	1	1	7
2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	3	1	1	6
1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5
1	1	1	4	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5
1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	3	1	1	6
1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	3	1	1	7
2	1	2	6	2	2	2	2	8	2	1	1	1	5
1	2	2	6	1	1	2	1	5	2	2	1	1	6
2	2	2	8	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8
2	2	1	6	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8
1	3	1	6	2	2	1	2	7	1	1	1	1	4

1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	3	1	1	6
1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8
1	2	1	5	1	1	1	2	5	2	2	1	2	7
2	1	1	6	2	2	1	1	6	1	1	1	2	5
1	1	1	4	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6
1	2	1	5	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6
1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	3	1	1	6
1	2	1	6	2	2	1	1	6	2	2	2	1	7
1	1	2	5	1	2	2	2	7	2	2	1	1	6
1	2	1	5	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5
1	1	2	5	1	1	1	2	5	1	2	1	1	5
1	2	1	5	1	2	1	1	5	1	3	2	1	7
1	1	1	4	2	2	2	1	7	2	1	2	1	6
2	1	1	5	2	1	1	1	5	2	2	2	1	7
1	1	1	4	1	3	1	2	7	1	2	1	1	5
1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	3	1	1	6
2	2	2	8	1	2	2	1	6	2	2	2	2	8
1	2	1	6	1	2	2	1	6	2	2	2	1	7
1	1	1	5	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7
2	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7
1	1	2	5	1	3	2	2	8	1	2	2	2	7
1	2	1	5	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6
1	1	2	6	2	3	2	2	9	1	3	1	1	6
2	1	1	5	2	1	1	1	5	2	3	1	1	7
2	1	2	6	2	2	1	2	7	2	3	3	2	10
1	1	1	4	2	2	1	2	7	2	3	1	1	7
2	2	2	7	1	1	2	2	6	1	2	2	2	7
2	2	2	7	2	2	1	2	7	1	3	1	2	7
2	1	1	5	2	1	1	2	6	2	3	1	2	8

2	2	1	6	1	1	2	1	5	2	2	2	2	8
1	1	2	5	2	3	1	2	8	2	2	1	1	6
1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	3	1	1	6
1	1	1	4	1	2	1	2	6	1	2	1	1	5
2	1	1	6	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7
1	1	1	4	1	2	1	1	5	2	2	2	1	7
1	1	1	4	3	3	2	3	11	1	3	1	1	6
1	1	1	4	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8
1	1	2	5	1	1	2	1	5	1	3	1	2	7
2	3	2	10	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10
1	1	1	5	2	2	2	2	8	3	1	1	1	6
2	1	1	7	2	3	1	3	9	1	2	2	1	6
1	1	1	4	2	2	1	2	7	2	3	1	2	8
1	1	2	5	1	1	1	2	5	2	3	1	1	7
2	2	1	6	1	2	1	2	6	2	2	1	1	6
1	1	1	5	1	2	2	1	6	3	2	2	2	9
1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6
1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	3	1	1	7
2	1	2	6	1	2	2	3	8	2	1	2	1	6
1	1	1	4	2	2	1	1	6	1	3	1	1	6
1	1	2	5	2	1	2	2	7	1	1	1	1	4
1	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	2	1	6
2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8
1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	3	1	1	6
2	1	2	6	3	1	1	1	6	1	1	1	1	4
2	2	2	7	1	2	1	1	5	1	3	1	1	6
1	1	1	4	1	2	1	2	6	2	2	1	1	6
2	2	2	8	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7
1	2	1	6	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8

1	1	1	5	2	1	1	2	6	1	2	1	1	5
2	2	2	7	2	1	1	1	5	2	1	1	2	6
1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	3	2	1	7
1	2	1	5	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6
1	1	2	6	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6
2	1	1	5	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4
2	1	2	6	2	2	1	1	6	1	3	1	1	6
1	1	1	4	2	1	2	2	7	2	2	1	1	6
2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	2	2	1	7
2	2	2	7	2	3	1	1	7	1	2	1	1	5
2	1	1	5	2	2	2	1	7	2	3	1	1	7
2	2	1	6	1	1	1	1	4	2	3	1	1	7
1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	3	1	1	6
1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5
1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5
2	1	1	6	2	1	1	1	5	1	3	1	1	6
1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	3	1	1	7
1	1	1	4	3	2	2	2	9	2	1	1	1	5
1	1	1	4	2	1	2	1	6	2	2	1	1	6
1	1	2	5	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8
2	3	2	10	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8
1	1	1	5	2	2	1	2	7	1	1	1	1	4
2	1	1	7	2	1	1	2	6	1	3	1	1	6
1	1	1	4	2	1	1	1	5	2	2	2	2	8
1	1	2	5	1	1	1	2	5	2	2	1	2	7
2	2	1	6	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5
1	1	1	5	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6
1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6
1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	3	1	1	6

2	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	1	7
1	1	1	4	2	2	2	2	8	2	2	1	1	6
1	1	2	5	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5
1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	2	1	1	5
2	2	2	8	1	2	1	1	5	1	3	2	1	7
1	1	1	4	1	2	2	1	6	2	1	2	1	6
2	1	2	6	3	1	1	1	6	2	2	2	1	7
2	2	2	7	1	3	1	2	7	1	2	1	1	5
1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	3	1	1	6
2	1	1	6	2	1	1	2	6	2	2	1	1	6
1	1	2	6	2	1	1	2	6	3	1	1	1	6
2	1	2	7	1	1	1	3	6	1	2	1	1	5
1	1	1	4	1	1	1	2	5	2	3	1	1	7
1	1	1	4	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6
2	2	2	7	1	2	1	2	6	2	2	1	1	6
1	2	1	6	1	1	2	1	5	2	2	2	2	8
1	2	1	5	1	1	2	1	5	2	2	2	2	8
1	3	1	6	2	3	1	1	7	2	3	1	1	7
2	1	1	5	2	2	2	1	7	2	1	1	1	5
1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	3	2	2	8
1	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5
1	1	2	5	1	2	1	1	5	2	2	1	2	7
1	1	2	5	3	1	1	2	7	1	2	1	1	5
1	2	1	5	1	1	1	1	4	1	3	2	1	7
2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4

La data (resumen estadístico) variable: Gestión del conocimiento

Sujeto	p1	p2	p3	p4	Aprendizaje	p5	p6	p7	p8	
1	1	2	1	1	1	5	2	1	1	1
2		2	1	1	1	5	2	2	2	1
3		2	1	1	1	5	2	2	1	1
4		2	2	1	1	6	1	1	1	2
5		2	1	1	1	5	1	2	1	2
6		2	1	1	1	5	1	1	1	1
7		2	1	2	1	6	2	2	2	2
8		2	1	1	1	5	1	1	1	1
9		1	2	1	1	5	2	1	1	1
10		2	2	2	1	7	2	1	1	1
11		2	2	2	1	7	1	2	2	1
12		2	1	1	1	5	1	1	1	1
13		1	2	1	1	5	1	2	1	1
14		2	1	2	1	6	1	1	1	1
15		2	2	2	1	7	2	2	2	1
16		2	1	1	1	5	1	2	1	2
17		2	1	2	1	6	1	3	1	1
18		2	2	1	1	6	1	1	1	1
19		2	1	1	1	5	1	1	1	1
20		2	1	2	1	6	1	1	1	1
21		2	2	1	1	6	1	1	2	1
22		2	2	2	2	8	2	2	1	1
23		2	2	2	2	8	2	1	2	2
24		1	1	2	1	5	1	2	1	1
25		3	2	1	1	7	1	2	2	2

26	3	2	1	1	7	2	1	1	1
27	2	1	1	1	5	1	1	1	2
28	2	1	1	2	6	1	1	2	1
29	2	1	1	1	5	1	2	2	1
30	2	2	1	1	6	1	3	2	1
31	2	1	1	1	5	1	1	1	1
32	2	1	1	1	5	2	2	2	1
33	1	2	1	1	5	1	3	1	1
34	1	2	2	1	6	1	1	1	2
35	2	1	1	1	5	1	1	1	2
36	3	2	1	1	7	1	1	2	1
37	2	2	1	1	6	2	1	1	2
38	3	2	1	1	7	1	1	2	1
39	3	1	1	1	6	1	1	1	1
40	2	1	1	1	5	1	1	1	1
41	2	1	1	1	5	2	3	2	1
42	1	1	1	1	4	1	2	2	1
43	2	1	1	2	6	2	2	2	1
44	2	2	2	2	8	1	2	2	2
45	2	1	1	1	5	1	1	1	2
46	1	2	3	1	7	2	2	2	2
47	2	1	2	1	6	1	2	2	1
48	2	1	2	2	7	2	1	1	1
49	2	1	2	1	6	1	1	1	1
50	2	1	1	1	5	1	1	1	1
51	2	2	1	1	6	1	1	2	1
52	2	2	2	1	7	2	2	1	2
53	2	1	2	1	6	1	2	1	1
54	2	2	2	1	7	2	2	1	2

55	2	1	1	2	6	1	1	1	1
56	2	1	2	1	6	1	1	1	2
57	2	1	2	1	6	1	2	1	1
58	2	2	1	1	6	2	1	2	1
59	2	1	1	2	6	1	2	1	1
60	3	1	1	1	6	1	2	1	1
61	3	1	1	1	6	1	2	2	1
62	1	1	2	1	5	1	2	2	2
63	2	2	3	2	9	2	2	1	1
64	1	1	2	2	6	2	2	2	2
65	3	1	1	2	7	1	1	2	2
66	2	1	1	1	5	2	1	2	2
67	2	1	2	1	6	1	1	1	1
68	3	1	2	1	7	1	2	1	1
69	2	1	1	1	5	2	1	1	1
70	2	1	1	1	5	1	2	1	1
71	3	1	1	1	6	1	2	1	1
72	2	1	1	1	5	2	2	3	1
73	2	1	2	1	6	2	1	1	1
74	3	2	2	1	8	1	1	2	2
75	2	1	2	1	6	1	1	1	2
76	1	2	2	1	6	1	2	2	1
77	2	1	1	1	5	1	1	1	1
78	2	2	2	1	7	2	2	2	2
79	1	1	2	1	5	1	1	1	1
80	1	1	1	1	4	2	1	1	1
81	2	1	1	1	5	2	3	2	1
82	2	1	1	1	5	1	2	2	1
83	2	1	1	2	6	2	2	2	1

84	2	2	2	2	8	1	2	2	2
85	2	1	1	1	5	1	1	1	2
86	2	2	3	1	8	2	2	2	2
87	2	1	2	1	6	1	2	2	1
88	2	1	2	2	7	2	1	1	1
89	1	1	2	1	5	1	1	1	1
90	2	1	1	1	5	1	1	1	1
91	2	2	1	1	6	1	1	2	1
92	2	2	2	1	7	2	2	1	2
93	1	1	2	1	5	1	2	1	1
94	2	2	2	1	7	2	2	1	2
95	2	1	1	2	6	1	1	1	1
96	2	1	2	1	6	1	1	1	2
97	2	1	2	1	6	1	2	1	1
98	2	2	1	1	6	2	1	2	1
99	2	1	1	2	6	1	2	1	1
100	2	1	1	1	5	1	2	1	1
101	2	1	1	1	5	1	2	2	1
102	2	1	2	1	6	1	2	2	2
103	2	2	3	2	9	2	2	1	1
104	1	1	2	2	6	2	2	2	2
105	3	1	1	2	7	1	1	2	2
106	3	1	1	1	6	2	1	2	2
107	2	1	2	1	6	1	1	1	1
108	2	1	2	1	6	1	2	1	1
109	2	1	1	1	5	2	1	1	1
110	2	1	1	1	5	1	2	1	1
111	2	1	1	1	5	1	2	1	1
112	2	1	1	1	5	2	2	3	1

113	1	1	2	1	5	2	1	1	1
114	1	2	2	1	6	1	1	2	2
115	2	1	2	1	6	1	1	1	2
116	3	2	2	1	8	1	2	2	1
117	2	1	1	1	5	1	1	1	1
118	3	2	2	1	8	2	2	2	2
119	3	1	2	1	7	1	1	1	1
120	2	1	1	1	5	2	1	1	1
121	2	2	1	2	7	1	1	1	2
122	2	1	1	1	5	1	2	1	2
123	2	1	1	1	5	1	1	1	1
124	2	1	1	2	6	2	2	2	2
125	2	2	1	3	8	1	1	1	1
126	2	2	1	2	7	2	1	1	1
127	2	2	1	3	8	2	1	1	1
128	2	1	1	3	7	1	2	2	1
129	1	1	1	2	5	1	1	1	1
130	3	2	3	2	10	1	2	1	1
131	3	1	2	2	8	1	1	1	1
132	2	1	1	2	6	2	2	2	1
133	2	1	1	1	5	1	2	1	2
134	2	1	2	1	6	1	3	1	1
135	2	1	2	1	6	1	1	1	1
136	2	2	2	2	8	1	1	1	1

Capital	p9	p10	p11	p12	Innovacion	p13	p14	p15	p16	Tecnologia	
5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
7	2	2	2	2	1	7	1	1	1	2	5
6	2	2	2	1	1	6	1	1	1	2	5
5	1	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5
6	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6
4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
8	2	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4
4	1	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4
5	1	1	1	2	2	6	1	2	1	2	6
5	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
6	2	1	1	1	1	5	1	1	2	2	6
4	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4
5	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4
4	1	1	1	2	1	5	1	2	1	2	6
7	1	1	1	1	1	4	2	1	2	2	7
6	2	1	1	1	1	5	1	2	2	2	7
6	1	2	2	2	1	6	1	1	1	1	4
4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
4	1	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6
4	1	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4
5	2	2	2	1	1	6	1	1	1	1	4
6	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
7	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
5	2	1	2	2	2	7	1	2	1	1	5
7	1	1	1	1	1	4	2	2	2	1	7
5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
5	2	2	1	1	1	6	1	2	2	2	7
5	1	2	2	2	1	6	1	1	1	2	5

6	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4
7	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
7	1	1	2	2	6	2	2	2	1	7
6	1	2	2	1	6	1	1	2	3	7
5	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7
5	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5
5	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4
6	1	1	1	2	5	2	1	2	1	6
5	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4
8	1	2	2	1	6	1	1	2	2	6
6	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4
7	1	2	2	2	7	1	1	1	2	5
7	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8
5	1	1	1	1	4	2	1	2	2	7
8	1	1	2	2	6	2	1	2	2	7
6	1	1	2	1	5	2	2	2	2	8
5	2	2	1	2	7	2	1	2	1	6
4	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5
4	1	1	2	2	6	1	2	2	2	7
5	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7
7	1	1	1	1	4	2	2	2	1	7
5	1	2	1	2	6	2	2	2	1	7
7	2	2	1	1	6	2	3	2	2	9
4	1	1	1	1	4	3	2	2	1	8
5	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4
5	1	1	1	1	4	2	1	2	2	7

6	1	1	1	1	4	2	1	2	2	7
5	1	1	2	1	5	2	2	2	1	7
5	1	1	1	1	4	1	2	1	2	6
6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
7	2	2	1	1	6	2	2	3	3	10
6	1	3	2	1	7	1	1	1	1	4
8	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7
6	3	3	3	1	10	1	2	2	1	6
7	1	1	2	2	6	2	1	2	1	6
4	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6
5	1	1	2	1	5	2	1	2	1	6
5	2	2	1	1	6	1	2	2	2	7
5	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4
5	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4
8	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5
5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
6	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8
5	2	1	2	1	6	1	2	1	1	5
6	1	1	1	2	5	2	1	2	2	7
4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5
8	1	1	1	1	4	2	1	2	1	6
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
5	1	1	1	1	4	2	2	2	1	7
8	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6
6	2	2	2	1	7	1	1	1	1	4
7	2	2	1	1	6	1	1	1	2	5
7	1	1	2	1	5	2	2	2	2	8
5	1	1	1	1	4	2	1	2	2	7
8	1	1	1	1	4	2	1	2	2	7

6	2	1	1	1	5	2	2	2	2	8
5	1	1	2	1	5	2	1	2	1	6
4	1	1	2	2	6	2	1	1	1	5
4	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7
5	2	1	1	1	5	2	1	2	2	7
7	1	1	1	2	5	2	2	2	1	7
5	1	1	1	2	5	2	2	2	1	7
7	1	1	2	1	5	2	3	2	2	9
4	1	1	1	1	4	3	2	2	1	8
5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4
5	1	2	2	1	6	2	1	2	2	7
6	1	1	1	1	4	2	1	2	2	7
5	1	1	1	1	4	2	2	2	1	7
5	1	1	2	2	6	1	2	1	2	6
6	2	2	1	1	6	1	1	1	1	4
7	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10
6	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4
8	2	1	2	2	7	1	2	2	2	7
6	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6
7	1	1	1	1	4	2	1	2	1	6
4	2	2	1	1	6	1	1	2	2	6
5	1	2	2	1	6	2	1	2	1	6
5	2	1	1	2	6	1	2	2	2	7
5	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4
5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
8	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5
5	1	2	2	1	6	1	1	1	1	4
6	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8
5	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5

6	2	1	1	2	6	2	1	2	2	7
4	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5
8	2	1	1	2	6	2	1	2	1	6
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
5	2	1	1	1	5	2	2	2	1	7
5	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5
6	1	2	1	1	5	1	1	2	2	6
4	2	2	1	1	6	1	1	2	2	6
8	1	1	1	2	5	1	2	1	1	5
4	1	1	2	2	6	2	2	1	1	6
5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5
5	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4
6	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4
4	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7
5	1	1	1	1	4	2	1	2	2	7
4	2	2	1	1	6	1	2	1	1	5
7	1	3	2	1	7	1	1	2	1	5
6	2	2	2	1	7	1	1	1	1	4
6	3	2	3	1	9	2	1	2	2	7
4	1	1	1	2	5	1	1	2	2	6
4	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6

Anexo 4: Constancias de las I.E. donde se tomó los instrumentos.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1199

"MARISCAL RAMÓN CASTILLA"

UGEL N° 06 ATE-VITARTE

Chaclacayo – Carretera Central Km 19

Fono 3590245 E-mail ie1199mrc@yahoo.es



"Año del buen servicio al ciudadano"

CONSTANCIA

El que suscribe, Lic. Percy Giner CASAS MUNIVE, Director de la Institución Educativa N° 1199 "Mariscal Ramón Castilla"

HACE CONSTAR:

Que la profesora Lilian Carol Benites Gálvez, identificada con DNI N° 19817058, estudiante de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, ha aplicado su instrumento de recolección de datos (encuesta), en la Institución Educativa en mención.

Se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Ate, 03 de julio de 2017.



Lic. Percy Giner CASAS MUNIVE
DIRECTOR



INSTITUCIÓN EDUCATIVA AKIRA KATO
Líder en Innovaciones Educativas
Reconocido con Resolución Ministerial N° 199-2003-ED
Resolución Ministerial N° 0308-2004-ED
Resolución Viceministerial N° 007-2004-ED

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "AKIRA KATO" UGEL N° 06, QUIEN SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que la profesora Lilian Carol Benites Gálvez, identificada con DNI N° 19817058, estudiante de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, ha aplicado su instrumento de recolección de datos (encuesta), en la Institución Educativa en mención.

Se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Horacio Zeballos, 25 de agosto de 2017

Dr. Horacio Zeballos Rojas
DIRECTOR



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1237

"JORGE GILES LLANOS"

UGEL N° 06 ATE-VITARTE

Carretera Central s/n



"Año del buen servicio al ciudadano"

CONSTANCIA

La que suscribe, Directora de la Institución Educativa N° 1237 "Jorge Giles Llanos"- Horacio Zeballos-Ate

HACE CONSTAR:

Que la profesora Lilian Carol Benites Gálvez, identificada con DNI N° 19817058, estudiante de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, ha aplicado su Instrumento de recolección de datos (encuesta), en la Institución Educativa en mención.

Se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Ate, 07 de agosto de 2017



Liliana C. Benites Gálvez
DIRECTORA
C.N. 19817058

Anexo 5: Validación de juicio de expertos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CONOCER LAS PROPIAS EMOCIONES								
1	Manejo los problemas más difíciles	/		/		/		
2	Confío en mis capacidades y metas	/		/		/		
3	Desarrollo mi autoconocimiento	/		/		/		
4	Creo que tengo muchas habilidades	/		/		/		
MANEJAR LAS EMOCIONES								
5	Generalmente controlo mis emociones	/		/		/		
6	Generalmente sé cómo enfrentar situaciones difíciles	/		/		/		
7	Tengo pensamientos constructivos	/		/		/		
8	Cuando estoy disgustado(a) intento cambiar mi estado de ánimo	/		/		/		
MOTIVARSE A SÍ MISMO								
9	Me considero una persona optimista	/		/		/		
10	Me sobrepongo a cualquier dificultad	/		/		/		
11	Planifico estrategias en mi vida cotidiana	/		/		/		
12	Trato de continuar y desarrollar lo planificado	/		/		/		
RECONOCER LAS EMOCIONES DE LOS DEMÁS								
13	Me pongo en el lugar del otro	/		/		/		
14	Me involucro en los problemas de los demás	/		/		/		
15	Desarrollo habilidades sociales	/		/		/		
16	Me es difícil ver sufrir a los demás	/		/		/		
ESTABLECER RELACIONES								
17	Generalmente estoy muy en contacto con mis amigos	/		/		/		
18	Me dificulta dar muestras de afecto	/		/		/		
19	Me considero una persona sociable	/		/		/		
20	Mis relaciones interpersonales son buenas	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [/] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OSCAR TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: ADMINISTRACION Y GESTION EDUCATIVA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de mayo de 2017

 Dr. Freddy Osba Tataje
 METODOLOGÍA INVESTIG. C.
 Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje organizacional								
1	Me ha costado aprender algo	/		/		/		
2	Me mantengo informado de los cambios de la actualidad	/		/		/		
3	Considero que mi aprendizaje es trascendental	/		/		/		
4	Me considero capaz de adquirir nuevos conocimientos	/		/		/		
Capital intelectual		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Me gusta leer para enriquecer mis conocimientos	/		/		/		
6	Se asignan responsabilidades a equipos de docentes para realizar proyectos en mi Institución educativa.	/		/		/		
7	Me involucro en el logro de la misión, visión y valores de mi Institución Educativa	/		/		/		
8	Mis experiencias tanto positivas como negativas son utilizadas como fuente de aprendizaje	/		/		/		
Innovación		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Creo que es indispensable innovar en mi labor docente	/		/		/		
10	Creo que es consistente mi compromiso con el cambio	/		/		/		
11	He realizado algunas adaptaciones y/o modificaciones en mi labor docente	/		/		/		
12	Considero que tengo capacidad para producir algo novedoso	/		/		/		
Tecnologías de la información y las comunicaciones		Si	No	Si	No	Si	No	
13	El uso de las TIC son parte de mi aprendizaje	/		/		/		
14	Hago uso de diferentes buscadores para localizar información en Internet	/		/		/		
15	Hago uso constante de las TIC en mi labor docente	/		/		/		
16	Generalmente me comunico mediante las redes sociales (correo electrónico, facebook)	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: ADMINISTRACION Y GESTION EDUCATIVA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de mayo del 2017

 Dr. Freddy Ochoa Tataje
 METODOLOGÍA INVESTIG. C.
Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CONOCER LAS PROPIAS EMOCIONES								
1	Manejo los problemas más difíciles	✓		✓		✓		
2	Confío en mis capacidades y metas	✓		✓		✓		
3	Desarrollo mi autoconocimiento	✓		✓		✓		
4	Creo que tengo muchas habilidades	✓		✓		✓		
MANEJAR LAS EMOCIONES								
5	Generalmente controlo mis emociones	✓		✓		✓		
6	Generalmente sé cómo enfrentar situaciones difíciles	✓		✓		✓		
7	Tengo pensamientos constructivos	✓		✓		✓		
8	Cuando estoy disgustado(a) intento cambiar mi estado de ánimo	✓		✓		✓		
MOTIVARSE A SÍ MISMO								
9	Me considero una persona optimista	✓		✓		✓		
10	Me sobrepongo a cualquier dificultad	✓		✓		✓		
11	Planifico estrategias en mi vida cotidiana	✓		✓		✓		
12	Trato de continuar y desarrollar lo planificado	✓		✓		✓		
RECONOCER LAS EMOCIONES DE LOS DEMÁS								
13	Me pongo en el lugar del otro	✓		✓		✓		
14	Me involucro en los problemas de los demás	✓		✓		✓		
15	Desarrollo habilidades sociales	✓		✓		✓		
16	Me es difícil ver sufrir a los demás	✓		✓		✓		
ESTABLECER RELACIONES								
17	Generalmente estoy muy en contacto con mis amigos	✓		✓		✓		
18	Me dificulta dar muestras de afecto	✓		✓		✓		
19	Me considero una persona sociable	✓		✓		✓		
20	Mis relaciones interpersonales son buenas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DRD. NOEMI MENDOZA RETAMOSO DNI: 2.327.1871

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de mayo de 2017

Firma del Experto Informante.

Dr. Noemi Mendoza Retamoso
DOCENTE EPGUCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Aprendizaje organizacional							
1	Me ha costado aprender algo	✓		✓		✓		
2	Me mantengo informado de los cambios de la actualidad	✓		✓		✓		
3	Considero que mi aprendizaje es trascendental	✓		✓		✓		
4	Me considero capaz de adquirir nuevos conocimientos	✓		✓		✓		
	Capital intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Me gusta leer para enriquecer mis conocimientos	✓		✓		✓		
6	Se asignan responsabilidades a equipos de docentes para realizar proyectos en mi Institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Me involucro en el logro de la misión, visión y valores de mi Institución Educativa	✓		✓		✓		
8	Mis experiencias tanto positivas como negativas son utilizadas como fuente de aprendizaje	✓		✓		✓		
	Innovación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Creo que es indispensable innovar en mi labor docente	✓		✓		✓		
10	Creo que es consistente mi compromiso con el cambio	✓		✓		✓		
11	He realizado algunas adaptaciones y/o modificaciones en mi labor docente	✓		✓		✓		
12	Considero que tengo capacidad para producir algo novedoso	✓		✓		✓		
	Tecnologías de la información y las comunicaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El uso de las TIC son parte de mi aprendizaje	✓		✓		✓		
14	Hago uso de diferentes buscadores para localizar información en Internet	✓		✓		✓		
15	Hago uso constante de las TIC en mi labor docente	✓		✓		✓		
16	Generalmente me comunico mediante las redes sociales (correo electrónico, facebook)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DRA. NOEMI MENDOZA RETAMOSO DNI: 73271871

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de mayo del 2017


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Dra. Noemi Mendoza Retamozo
DOCENTE EPGUCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CONOCER LAS PROPIAS EMOCIONES								
1	Manejo los problemas más difíciles	✓		✓		✓		
2	Confío en mis capacidades y metas	✓		✓		✓		
3	Desarrollo mi autoconocimiento	✓		✓		✓		
4	Creo que tengo muchas habilidades	✓		✓		✓		
MANEJAR LAS EMOCIONES								
5	Generalmente controlo mis emociones	✓		✓		✓		
6	Generalmente sé cómo enfrentar situaciones difíciles	✓		✓		✓		
7	Tengo pensamientos constructivos	✓		✓		✓		
8	Cuando estoy disgustado(a) intento cambiar mi estado de ánimo	✓		✓		✓		
MOTIVARSE A SÍ MISMO								
9	Me considero una persona optimista	✓		✓		✓		
10	Me sobrepongo a cualquier dificultad	✓		✓		✓		
11	Planifico estrategias en mi vida cotidiana	✓		✓		✓		
12	Trato de continuar y desarrollar lo planificado	✓		✓		✓		
RECONOCER LAS EMOCIONES DE LOS DEMÁS								
13	Me pongo en el lugar del otro	✓		✓		✓		
14	Me involucro en los problemas de los demás	✓		✓		✓		
15	Desarrollo habilidades sociales	✓		✓		✓		
16	Me es difícil ver sufrir a los demás	✓		✓		✓		
ESTABLECER RELACIONES								
17	Generalmente estoy muy en contacto con mis amigos	✓		✓		✓		
18	Me dificulta dar muestras de afecto	✓		✓		✓		
19	Me considero una persona sociable	✓		✓		✓		
20	Mis relaciones interpersonales son buenas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mg. Marco Antonio Castillo Peña*

DNI: *7582692*

Especialidad del validador: *Mg. en Psicología Clínica*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de mayo de 2017

Marco A. Castillo Peña
Psicólogo

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Aprendizaje organizacional							
1	Me ha costado aprender algo	✓		✓		✓		
2	Me mantengo informado de los cambios de la actualidad	✓		✓		✓		
3	Considero que mi aprendizaje es trascendental	✓		✓		✓		
4	Me considero capaz de adquirir nuevos conocimientos	✓		✓		✓		
	Capital intelectual							
5	Me gusta leer para enriquecer mis conocimientos	✓		✓		✓		
6	Se asignan responsabilidades a equipos de docentes para realizar proyectos en mi Institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Me involucro en el logro de la misión, visión y valores de mi Institución Educativa	✓		✓		✓		
8	Mis experiencias tanto positivas como negativas son utilizadas como fuente de aprendizaje	✓		✓		✓		
	Innovación							
9	Creo que es indispensable innovar en mi labor docente	✓		✓		✓		
10	Creo que es consistente mi compromiso con el cambio	✓		✓		✓		
11	He realizado algunas adaptaciones y/o modificaciones en mi labor docente	✓		✓		✓		
12	Considero que tengo capacidad para producir algo novedoso	✓		✓		✓		
	Tecnologías de la información y las comunicaciones							
13	El uso de las TIC son parte de mi aprendizaje	✓		✓		✓		
14	Hago uso de diferentes buscadores para localizar información en Internet	✓		✓		✓		
15	Hago uso constante de las TIC en mi labor docente	✓		✓		✓		
16	Generalmente me comunico mediante las redes sociales (correo electrónico, facebook)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mg. Marcos Antonio Giliberto* DNI: *25862692*

Especialidad del validador: *Mg. en Psicología Clínica*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de mayo del 2017

Marco A. Castillo Peña
Firma del Experto Informante.
C.P.L.P. 17596
Especialidad

Anexo 6: Artículo científico

Inteligencia emocional de los docentes y la gestión del
conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06
Ate - 2017

AUTORA:

Br. Lilian Carol Benites Gálvez

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

PERÚ – 2017

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación de la inteligencia emocional de los docentes y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate – 2017. La metodología empleada para la elaboración estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. Es una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación es no experimental: transversal: correlacional. Entre los resultados más importantes obtenidos con la estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables de estudio inteligencia emocional y gestión del conocimiento indica que existe una relación baja entre las variables inteligencia emocional y la gestión del conocimiento. Además, el nivel de significancia es menor al p-valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación afirmando que existe relación entre inteligencia emocional de los docentes en la gestión del conocimiento.

Palabras clave: inteligencia emocional, conocimiento, capital intelectual, dominio de las emociones, empatía.

Abstract

The present thesis had as objective to determine the relation of the emotional intelligence of the teachers and the knowledge management in three educational institutions of the UGEL 06 Ate - 2017. The methodology used for the elaboration was related to the quantitative approach. It is a basic research that is located at the descriptive and correlational level. The research design is non-experimental: transversal: correlational. Among the most important results obtained with the statistics of Rho de Spearman applied to the study variables emotional intelligence and knowledge management indicates that there is a low relationship between the variables emotional intelligence and knowledge management. In addition, the level of significance is lower than the assumed p-value ($p < 0.05$), which is why the research hypothesis is accepted stating that there is a relationship between teachers' emotional intelligence in knowledge management.

Key words: emotional intelligence, knowledge, intellectual capital, domain of emotions, empathy.

Antecedentes del problema

Villamediana (2012), en su tesis *La inteligencia emocional como predictora del desarrollo moral y de los estilos de manejo de conflictos*, sustentada para obtener el grado de magíster en la universidad Simón Bolívar de Venezuela, cuyo objetivo fue estudiar cómo la variable inteligencia emocional influencia al desarrollo moral y a los estilos de manejo de conflicto y cómo se relacionan estas variables, se trabajó con una muestra de 208 estudiantes de postgrado con diseño no experimental, ex post facto, transaccional y explicativo, se concluyó en que la dimensión manejo de las emociones influencia al estilo integrador, complaciente y comprometido; percepción de las emociones en otras personas, a dominante y a moral de principios; y percepción de las propias emociones a integrador.

Rueda (2014), en su tesis *La Gestión del Conocimiento y la Ciencia de la Información Relaciones disciplinares y profesionales*, para obtener el grado de doctor, el objetivo general fue determinar los factores que han influido para que la ciencia de la información no tenga una voz reconocida y reconocible dentro de la gestión del conocimiento, se concluyó en que la información es aquella parte del conocimiento poseído por un individuo que este codifica y comunica haciéndolo accesible para un tercero, es un error considerar que la información no tiene nada que ver con el ser humano; los sistemas tecnológicos han pasado de transmitir información a crear información; el concepto información ha articulado gran parte de la teoría en ciencia de la Información; es un término axial para esta disciplina que, entendemos, no tiene por qué desaparecer frente al más novedoso conocimiento explícito; se acepta que el conocimiento tácito es personal, difícil de articular e incluso, se señala la inconsciencia de su posesión.

Revisión de la literatura

Goleman (1995), definió “la inteligencia emocional consiste en la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos” (p. 43).

Salovey y Mayer (1997), se refirieron a la inteligencia emocional como “el agregado o capacidad global del individuo para actuar frente a un propósito, pensar racionalmente y manejar efectivamente su medio ambiente” (p.10).

Gardner (1998), define la inteligencia emocional como “la capacidad de discernir y responder apropiadamente a los estados de ánimo, temperamentos, motivaciones y deseos de las demás personas” (p. 74).

Farfán y Garzón (2016) definen la gestión del conocimiento como:

Un sistema facilitador de la búsqueda, codificación, sistematización y difusión de las experiencias individuales y colectivas del talento humano de la organización, para convertirlas en conocimiento globalizado, de común entendimiento y útil en la realización de todas las actividades de la misma (p. 10).

Garcés (2013), define a la gestión del conocimiento como “el conjunto de acciones, procesos, vínculos intersubjetivos que permiten que el patrimonio intelectual de una entidad o lugar como suma de capacidades y valores individuales, colectivos y locales se incremente de manera significativa” (p. 46).

Seaton y Bresó (2001), definió la gestión del conocimiento como: “corriente organizacional, que valora los aportes para el proceso de aprendizaje y desarrollo organizacional” (p. 3).

Problema general

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional de los docentes y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate- 2017?

Problemas específicos**Problema específico 1**

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional de los docentes y el aprendizaje organizacional en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate - 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional de los docentes y el capital intelectual en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate - 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional de los docentes y la innovación en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate - 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional de los docentes y las tecnologías de la información en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate - 2017?

Objetivo

Determinar la relación de la inteligencia emocional de los docentes y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate – 2017

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación de la inteligencia emocional de los docentes y el aprendizaje organizacional en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate – 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación de la inteligencia emocional de los docentes y el capital intelectual en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate – 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación de la inteligencia emocional de los docentes y la innovación en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate -2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación de la inteligencia emocional de los docentes y las tecnologías de la información en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate – 2017.

Método

La presente investigación es de tipo básico, dado que los estudios básicos o puros pretenden contribuir a un mejor conocimiento de la variable en estudio. Al respecto Sánchez y Reyes (2006), afirmaron que:

Se denomina investigación básica, pura o fundamental aquella que se orienta a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación. Esta no tiene objetivos prácticos específicos, mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientando al investigador al descubrimiento de principios y leyes. La investigación básica busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, persigue la generalización de sus resultados con la perspectiva de desarrollar una teoría o modelo teórico científico. (p.36)

Diseño de investigación**Descriptivo correlacional**

El presente estudio será descriptivo correlacional, porque se pretende determinar la relación entre la inteligencia emocional y la gestión del conocimiento y en esta línea de pensamiento Hernández, et. al (2009) la definen como:

La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Dos variables están

correlacionadas cuando al variar una variable la otra varía también. Esta correlación puede ser positiva o negativa, es positiva cuando los sujetos con altos valores en una variable tienden a tener altos valores en la otra variable, y es negativa cuando los sujetos con altos valores en una variable tienden a mostrar bajos valores en la otra variable. Este tipo de estudio evalúa el grado de relación entre dos variables. (p. 60)

Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables.

Este tipo de diseño consiste en hallar la correlación de que existe entre dos variables.

Discusión

Dentro de los resultados obtenidos en esta investigación, se encontró que existe relación de la inteligencia emocional de los docentes en la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate- 2017, lo cual coincide con la tesis de Rueda en la que se concluyó que la información es aquella parte del conocimiento poseído por un individuo que este codifica y comunica haciéndolo accesible para un tercero. Sin embargo, la relación existente es baja, esto se debe a que aún no se aplican en mayor medida la gestión empresarial en las instituciones educativas.

Por otro lado, la relación de la inteligencia emocional de los docentes en el aprendizaje organizacional, se halló una relación muy baja y se rechaza la hipótesis de investigación, lo que coincide con la tesis de Manrique en la cual se concluye que existe una correlación débil entre la inteligencia emocional y rendimiento académico en las áreas de matemática y comunicación. La relación baja hallada es probable que se deba a que no se fomenta, en los docentes, el trabajo en equipo, especialmente lo relacionado al conocimiento de la gestión administrativa en las instituciones educativas.

Asimismo, pese a que los resultados en un nivel aceptable de inteligencia emocional en los docentes, aún carecen del desarrollo de habilidades como crear, compartir y utilizar el conocimiento en el inter aprendizaje, especialmente el conocimiento organizativo y en las instituciones educativas se carece de la internalización de este conjunto de recursos y capacidades, como es la gestión del conocimiento y la inteligencia emocional.

Con respecto a la relación de la inteligencia emocional de los docentes y el capital intelectual, dicha influencia es baja, las causas aún se desconocen, por lo cual será un motivo para investigar las posibles causas. El capital intelectual viene a ser el capital intangible con el que cuenta una empresa, por lo que el valor de una determinada organización dependerá del conocimiento organizativo, y de la capacidad que los trabajadores.

En cuanto a la relación de la inteligencia emocional de los docentes y la innovación, de la misma manera se halló una relación baja, es probable que se deba a la falta de estimulación de la creatividad en las instituciones educativas, así como también debido a la falta de estímulos a los docentes por parte del líder y al estilo de gestión, asimismo el desconocimiento relativo del uso de las tecnologías de información y comunicación; otro motivo podría ser la falta del uso de la creatividad como insumo de la innovación para hacerse tangible en proyectos novedosos e innovadores.

El manejo de las emociones, la automotivación, el reconocimiento de las emociones de los demás, y las relaciones interpersonales, dimensiones de la inteligencia emocional halladas en un nivel bueno en los docentes de las instituciones educativas permitirá materializar y llevar a la práctica las ideas de los actores educativos, guiados en forma adecuada por el líder: coincidiendo con la tesis de Martín ya que se halló una relación significativa entre los niveles de Inteligencia emocional y los niveles de motivación autodeterminada.

Por último, ante los resultados expuestos se acepta la hipótesis planteada en el presente estudio, la que indica que existe relación entre la inteligencia emocional de los docentes y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la

UGEL 06 Ate 2017. La inteligencia emocional viene a reconsiderar la importancia que tienen las emociones como variable para preservar o elevar la calidad de vida, así como coadyuvar el desempeño profesional, social, académico y familiar del ser humano.

En un mundo cada día más competitivo, sólo las ideas marcan la diferencia. El valor del conocimiento ayuda a crear organizaciones que motiven a los profesionales a lograr un mayor nivel de resultados que vayan de la mano con el desarrollo y la práctica de la inteligencia emocional.

RESULTADOS

En los resultados mostrados en la tabla 20, el coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0.381$) nos indica que existe una relación baja entre las variables inteligencia emocional y la gestión del conocimiento de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte. Además, el nivel de significancia ($p = 0.000$) es menor al p-valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

En los resultados mostrados en la tabla 21, el coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0.162$) nos indica que existe una relación muy baja entre las variables inteligencia emocional y el aprendizaje organizacional de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte. Además, el nivel de significancia ($p = 0.060$) es mayor al p-valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación.

En los resultados mostrados en la tabla 22, el coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0.356$) nos indica que existe una relación baja entre las variables inteligencia emocional y el capital intelectual de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte. Además, el nivel de significancia ($p = 0.000$) es mayor al p-valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

En los resultados mostrados en la tabla 23, el coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0.202$) nos indica que existe una relación baja entre las variables inteligencia emocional y la innovación de los docentes en tres instituciones de la

UGEL 06 de Ate – Vitarte. Además, el nivel de significancia ($p= 0.018$) es mayor al p-valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

En los resultados mostrados en la tabla 24, el coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0.245$) nos indica que existe una relación baja entre las variables inteligencia emocional y las tecnologías de la información de los docentes en tres instituciones de la UGEL 06 de Ate – Vitarte. Además, el nivel de significancia ($p= 0.004$) es mayor al p-valor asumido ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

REFERENCIAS

Farfán, D. y Garzón, M. (2016). La gestión del conocimiento. Recuperado de: <http://orcid.org/0000-0001-9009-3324>

Garcés, R. (2013). *La gestión del conocimiento en las condiciones del municipio de Remedios como contribución a su desarrollo local*. La Habana, Cuba.

Gardner, H. (1998). *La inteligencias múltiples la teoría en la práctica*. Barcelona-España: Paidós.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Madrid, España: B Argentina S.A.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Rueda, M. (2014). *La Gestión del Conocimiento y la Ciencia de la Información: Relaciones disciplinares y profesionales*. Universidad Carlos III Madrid-España.

Salovey, P. y Mayer J. (1997). *Emotional intelligence Imagination, Cognition, and Personality*. New York: Basic Books.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.

Seaton, C. y Bresó S. (2001). *El desarrollo de un sistema de gestión del conocimiento para los institutos tecnológicos*. Espacios 22, 3.

Villamediana, J. (2012). *La inteligencia emocional como predictora del desarrollo moral y de los estilos de manejo de conflictos*. Universidad Simón Bolívar Caracas – Venezuela.

Anexo 7 Declaración Jurada de artículo científico

Yo, Lilian Carol Benites Gálvez, estudiante de la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede Lima; declaro que el artículo científico titulado Inteligencia emocional de los docentes y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la UGEL 06 Ate-2017 presentado para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 23 de setiembre de 2017



Br. Lilian Carol Benites Gálvez

DNI N° 19817058