

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**



**NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LAS DOCENTES DE  
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL  
DISTRITO DE ECHARATI DE LA REGIÓN CUSCO  
EN EL AÑO - 2017**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:  
OLGA SIHUINTA GONZALES**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN  
EDUCACION INICIAL**

**PROMOCIÓN: 2016 – II**

**PUNO – PERÚ**

**2018**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LAS DOCENTES DE LAS  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE  
ECHARATI DE LA REGIÓN CUSCO EN EL AÑO - 2017**

**TESIS PRESENTADA POR:  
OLGA SIHUINTA GONZALES**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN  
EDUCACION INICIAL**



**APROBADO POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:**

**PRESIDENTE**

:

M.Sc. Salvador Mamani Chaiña

**PRIMER MIEMBRO**

:

M.Sc. Salvador Mamani Mamani

**SEGUNDO MIEMBRO**

:

Lic. Sara Farfán Cruz

**DIRECTOR / ASESOR**

:

Dra. Zaida Esther Callata Gallegos

**ÁREA** : Psicología

**TEMA** : Procesos Cognitivos

**FECHA DE SUSTENTACIÓN: 27 / Diciembre / 2018**

## DEDICATORIA

*A mis padres y hermanos, quienes  
hicieron posible la consolidación de mi  
desarrollo profesional.*

*A mi esposo, por su aliento y  
comprensión, así mismo a mis amigos  
que me dieron una palabra de apoyo  
durante mis estudios en la elaboración  
de esta investigación.*

## AGRADECIMIENTOS

- A Dios, por darme vida y salud plena en el ejercicio de la consolidación de mi profesión.
- A la Universidad Nacional del Altiplano, por acogerme durante mi vida estudiantil y formarme en sus claustros.
- A mi asesora y directora de investigación, por orientarme a seguir el camino de indagación de mi trabajo de investigación final.
- A los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, quienes fueron el baluarte para la consolidación de mi formación profesional.

**ÍNDICE GENERAL**

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
RESUMEN .....	9
ABSTRACT .....	10
INTRODUCCIÓN .....	11

**CAPÍTULO I****PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Descripción del problema .....	12
1.2. Definición del problema .....	14
1.2.1. Problema general .....	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Limitaciones.....	15
1.4. Justificación del problema .....	15
1.5. Objetivos de investigación .....	16
1.5.1. Objetivo general.....	16
1.5.2. Objetivos específicos.....	17

**CAPÍTULO II****MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de investigación .....	18
2.2. Sustento teórico.....	19
2.2.1. Inteligencia emocional.....	19
2.2.2. Beneficios de la Inteligencia Emocional .....	22
2.2.3. Dimensiones de la inteligencia emocional y sus implicaciones educativas.....	24
2.3. Glosario de términos básicos.....	33
2.4. Operacionalización de variables .....	35

## CAPÍTULO III

## DISEÑO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y diseño de investigación.....	36
3.1.1. Tipo de investigación .....	36
3.1.2. El diseño de investigación.....	36
3.2. Población y muestra de investigación.....	36
3.2.1. Población.....	36
3.2.2. Muestra.....	37
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	38
3.3.1. Técnica .....	38
3.3.2. Instrumento .....	38
3.4. Procedimiento de investigación .....	39
3.5. Plan de tratamiento de datos.....	39
3.5.1. Diseño estadístico.....	39
3.5.2. Plan de análisis e interpretación de datos.....	40

## CAPÍTULO IV

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

CONCLUSIONES .....	53
SUGERENCIAS .....	55
BIBLIOGRAFÍA .....	56
ANEXOS .....	58

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1 Población de docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati .....	37
Tabla 2 Docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati Provincia la Convención de la Región Cusco durante el año 2017 .....	38
Tabla 3 Autoconciencia .....	41
Tabla 4 Autocontrol .....	43
Tabla 5 Motivación .....	45
Tabla 6 Empatía .....	47
Tabla 7 Relaciones interpersonales .....	49
Tabla 8 Nivel de inteligencia emocional .....	51

**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1. La inteligencia emocional según Daniel Goleman .....	21
Figura 2 Procesos de inteligencia emocional .....	22
Figura 3. Porcentaje de autoconciencia .....	42
Figura 4. Porcentaje de autocontrol .....	43
Figura 5. Porcentaje de motivación .....	45
Figura 6. Porcentaje de empatía .....	47
Figura 7. Porcentaje de relaciones interpersonales .....	49
Figura 8. Porcentaje del nivel de inteligencia emocional.....	51



## RESUMEN

En la investigación titulada: “Nivel de inteligencia emocional de las docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la región cusco en el año 2017, se plantea como objetivo: Determinar el grado de nivel de inteligencia emocional de las docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la región Cusco en el año 2017.. Se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es el grado de nivel de inteligencia emocional de las docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la región Cusco en el año 2017? El estudio es de tipo descriptivo y el diseño es diagnóstico. La muestra abarca a 20 docentes del distrito de Echarati. Los resultados dan lugar a inferir que los estudiantes presentan hábitos deficientes de lectura..

**Palabras clave:** Inteligencia, emoción, institución educativa, nivel inicial.

**ABSTRACT**

In the research entitled: "Level of emotional intelligence of teachers of educational institutions of the district of Echarati of the region Cusco in 2017, aims to: Determine the level of emotional intelligence level of teachers of the initial educational institutions of the Echarati district of the Cusco region in the year 2017. The following question arises: What is the degree of level of emotional intelligence of the teachers of the educational institutions of the initial level of the Echarati district? of the Cusco region in the year 2017? The study is descriptive and the design is diagnostic. The sample includes 20 teachers from the district of Echarati. The results lead to infer that students have poor reading habits.

**Key words:** Intelligence, emotion, educational institution, initial level.

## INTRODUCCIÓN

La investigación: “Nivel de inteligencia emocional de las docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la región Cusco en el año 2017”, aborda estrictamente el nivel de inteligencia emocional de las docentes. En lo que concierne a la organización de la investigación, en el capítulo I, se describe el problema de investigación, indicando evidencias objetivas que demuestran su validez. Luego se formula el problema definiéndolo de manera general y específica. Los objetivos señalan el propósito de la investigación.

El capítulo II presenta los diferentes antecedentes que preceden al trabajo, de forma concreta y objetiva, luego se construye un marco teórico vinculado a las dimensiones de investigación, también se establece la definición de términos básicos.

En el capítulo III, se procede a sistematizar el diseño metodológico para el tratamiento de datos, explicando el tipo y diseño de investigación, haciendo hincapié en las técnicas e instrumentos de investigación, la población y muestra, el plan de recolección y tratamiento de datos.

En el capítulo IV, se muestra los resultados de la investigación a través del análisis e interpretación de los datos recolectados, considerando cuadros de frecuencia. La investigación culmina con el planteamiento de las conclusiones de forma coherente y obedeciendo a lo planteado en las definiciones, objetivos. También se realizan recomendaciones útiles no sólo a la población beneficiaria, sino también a poblaciones pertenecientes a otras realidades. Igualmente se da cuenta de las referencias bibliográficas según el estilo A.P.A. (American psychological association) y finalmente, se exponen los anexos.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Descripción del problema

Las normas que gobiernan el mundo laboral están cambiando. En la actualidad no sólo se nos juzga por lo más o menos inteligentes que podamos ser ni por nuestra formación o experiencia, sino también por el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás. Se trata de un criterio que se aplica cada vez con mayor frecuencia y que acabará determinando quién será contratado y quién no, quién será despedido y quién conservará su trabajo, quién será relegado al mismo puesto durante años y, por último, quién terminará siendo ascendido. Estas nuevas normas pueden ayudarnos a predecir quién va a fracasar y quién, por el contrario, llegará a convertirse en un trabajador "estrella". Y poco importa, en este sentido, cuál sea el campo laboral en el que nos movamos porque estas normas determinan también nuestro potencial para acceder a otros posibles trabajos futuros. Pero el hecho es que estas normas tienen muy poco que ver con lo que, en las Instituciones Educativas, nos dijeron que era importante porque, desde esta nueva perspectiva, las habilidades académicas son prácticamente irrelevantes. Este nuevo criterio parte de la base

de que ya disponemos de suficiente capacidad intelectual y destreza técnica para llevar a cabo nuestro trabajo como docentes y, por el contrario, centra su atención en cualidades personales como la iniciativa, la empatía, la adaptabilidad o la capacidad de persuasión. Y ésta no parece ser una moda pasajera ni la nueva panacea de los administradores de la educación del momento porque los datos que confirman esta tendencia se basan en investigaciones realizadas sobre decenas de miles de trabajadores de todo tipo, investigaciones que evidencian, con suma precisión, los rasgos que caracterizan a los trabajadores "estrella" y también ponen de manifiesto las cualidades humanas que más contribuyen a la excelencia en el mundo laboral, especialmente en el campo de la gestión de empresas.

Así pues, independientemente de cuál sea nuestra situación laboral, el conocimiento de estas capacidades puede resultar esencial para el éxito en nuestra labor profesional. En el caso de que se forme parte del equipo directivo, se tiene que determinar si la institución Educativa promueve o desalienta este tipo de competencias porque, en el primero de los casos, la Institución será más eficaz y productiva. De ese modo conseguirá sacar el máximo partido a la inteligencia institucional o, por decirlo de otro modo, a la interacción sinérgica de los talentos más adecuados de cada uno de los docentes. En el caso de que se forme parte de una Institución educativa o incluso de que sea un trabajador autónomo, también deberá tener en cuenta que el rendimiento laboral depende en buena medida de este tipo de capacidades, aunque nadie le haya hablado de ellas en la Institución Educativa

Sin embargo se observa que a nivel de Instituciones Educativas de nivel Inicial del distrito de Echarati de la región Cusco, la preocupación de las docentes sobre

el resultado de aprendizaje de los niños, sobre todo al dar mayor importancia a los resultados de su desarrollo de aprendizajes aún no se observa mejoras sustantivas.

En consecuencia el problema descrito, permite realizar un trabajo de investigación de tipo exploratorio sobre la inteligencia emocional de las docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del Distrito de Echarati, Provincia de La Convención de la región Cusco

## **1.2. Definición del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional de las docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la Región Cusco en el año 2017?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de Autoconciencia de las docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la región Cusco?.
- ¿Cuál es el nivel de Autocontrol de las docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la región Cusco?
- ¿Cuál es el de nivel de Motivación de las docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la región Cusco?
- ¿Cuál es el nivel de Empatía de las docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la región Cusco?
- ¿Cuál es el nivel de Relaciones Interpersonales de las docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la región Cusco?

### 1.3. Limitaciones

Una de las limitaciones importantes del presente trabajo de investigación se refiere a que los resultados de inteligencia emocional son válidos para las docentes de las instituciones educativas de Educación Inicial del Distrito de Echarati, Provincia de La Convención de la región Cusco.

El tiempo otorgado a dicha investigación vino hacer una limitación debido al espacio laboral que compartimos como docentes en una determinada Institución Educativa.

Todas las limitaciones anteriormente mencionadas fueron superadas gracias a la perseverancia y a nuestra vocación docente de brindar solución a los problemas que aquejan a nuestros estudiantes, el motor principal de la ejecución de esta investigación.

### 1.4. Justificación del problema

El presente trabajo de investigación, se justifica por lo siguiente:

La importancia de la inteligencia emocional de los docentes en una institución educativa es fundamental, en vista de que constituye la necesidad dentro de una entidad en virtud de una adecuada inteligencia emocional se pueda lograr éxito, porque se apoya y funciona a través de las relaciones interpersonales, la motivación, autocontrol, para poder lograr resultados positivos en el desempeño laboral dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, los cuales se plasman en el nivel de rendimiento académico de los estudiantes.

**Justificación teórica**, la investigación nos permite obtener nuevos conocimientos acerca de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, las emociones determinan cómo respondemos, nos

comunicamos, nos comportamos y funcionamos en el trabajo; por tanto estas emociones que en conjunto constituyen la inteligencia emocional, deben ser tomadas en cuenta en nuestro diario vivir personal y social, especialmente en las aulas de clases para obtener el máximo provecho en el logro de los aprendizajes. Así mismo la inteligencia emocional se ha propuesto como un elemento relevante en el desempeño de los docentes por su papel en la comunicación, comprensión y efectividad de la acción humana.

**Justificación metodológica:** se elaborarán instrumentos de medición válidos y confiables, que servirán a estas y otras investigaciones similares, de tal forma que todos estos resultados que obtengamos serán muy importantes para mejorar nuestro estado de equilibrio emocional en el trato con nuestros alumnos, subordinados, con nuestros superiores, o con nuestros pares (trabajo en equipo). Por los motivos expuestos consideramos que esta tesis es pertinente y trascendente pues el manejo de la inteligencia emocional nos permitirá dirigir y equilibrar las emociones, la forma como responden, se comunican, se comparten y funcionan en el trabajo académico frente a los alumnos; lo que facilitan la eficacia y la eficiencia del rendimiento académico.

## **1.5. Objetivos de investigación**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de inteligencia emocional de las docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la Región Cusco en el año 2017.



### 1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de **Autoconciencia** de las docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la Región Cusco.
- Identificar el nivel de **Autocontrol** de las docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la Región Cusco.
- Identificar el nivel de **Motivación** de las docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la Región Cusco.
- Identificar el nivel de **Empatía** de las docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la Región Cusco.
- Identificar el nivel de **Relaciones Interpersonales** de las docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la Región Cusco.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de investigación

Ramos (2014), en su tesis de investigación titulada “Motivación laboral y desempeño de los docentes de la I.E 6070 – Héroes del Alto Cenepa de la Red 11 - Ugel 01- Villa el Salvador 2012” para obtener el grado de Magister en educación donde la población y muestra es de 59 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria del turno mañana y tarde por lo que se investigó que los docentes con motivación laboral baja el 6.8% de los docentes presentan un deficiente desempeño, el 5,1% de los docentes se encuentran en regular desempeño docente. Así mismo los docentes con motivación laboral de nivel moderado, el 1.7% tiene un desempeño docente, 59,3% tiene regular desempeño docente y el 5,1% tiene un buen desempeño docente. Los docentes con motivación laboral de nivel alto el 6.8% presentan regular desempeño y el 15.3% presenta buen desempeño docente.

Al respecto, Guerra (2010) en su investigación quiso determinar la relación entre el nivel de inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en la facultad de Agropecuaria y Nutrición de la

Universidad Nacional de Educación en Perú. Se trabajó con el diseño no experimental, correlacional, en la que se buscó describir las características de una población para luego relacionar la inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Los instrumentos que se utilizaron fueron: notas de campo, análisis documental, observación directa y entrevista. Su investigación concluyó que una persona con alta inteligencia emocional, es una persona más hábil en la percepción y comprensión de emociones ajenas y posee mejores habilidades de percepción, comprensión y manejo de las emociones de los demás.

De acuerdo con las investigaciones anteriores, existe correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Ya que se sabe que la inteligencia es mucho más que una determinada función humana, la persona a la hora de actuar de alguna manera y tomar decisiones lo hace mediante una sana inteligencia emocional.

## **2.2. Sustento teórico**

### **2.2.1. Inteligencia emocional**

La inteligencia emocional, es un término acuñado por dos psicólogos de la Universidad de Yale, difundida mundialmente por el periodista y escritor Daniel Goleman; se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás (Greenberg, 2000)..

La inteligencia emocional nos permite manejar los sentimientos expresarlos adecuadamente y con efectividad, permitiendo que las personas trabajen sin roces en busca de una meta común.

La inteligencia emocional, es aprendida a medida que avanzamos por la vida y aprendemos de nuestras experiencias: nuestra aptitud, en ese sentido puede continuar creciendo. La gente mejora esta aptitud, a medida que adquiere destreza para manejar sus propias emociones e impulsos, se motiva y afina su habilidad empática y social, este crecimiento en la inteligencia emocional se designa madurez.

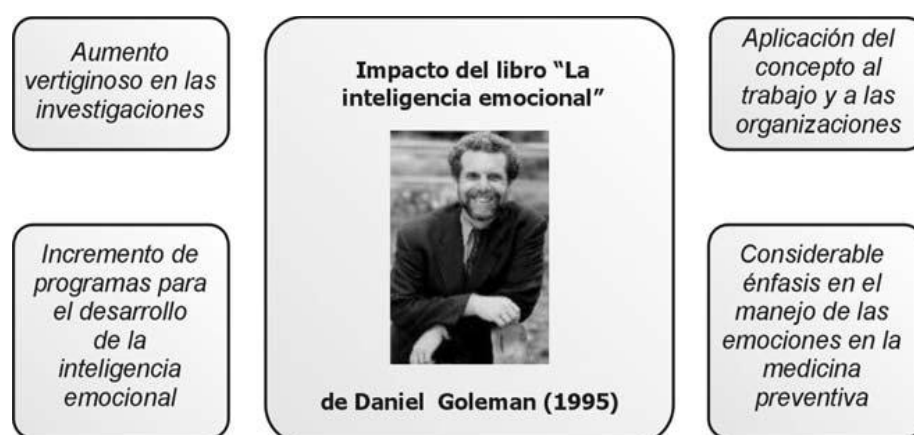
La inteligencia emocional (IE) es el uso inteligente de las emociones: hacer que, intencionalmente, las emociones trabajen para nosotros, utilizándolas de manera que nos ayuden a guiar la conducta y los procesos de pensamiento, a fin de alcanzar el bienestar personal. Peter Salovey y John Mayer, de las universidades de New Hampshire y de Yale fueron de los primeros investigadores en utilizar el término “*Inteligencia emocional*” con el mismo sentido de uso actual, pero el concepto adquirió mayor notoriedad a partir de la publicación del libro “La inteligencia Emocional” escrito por Daniel Goleman, en 1995.

El concepto de inteligencia emocional es quizás la gran revelación de la psicología del siglo XX, en cuanto a los nuevos elementos que aporta para la comprensión de la inteligencia humana.

Estos nuevos conocimientos permiten una visión más realista y válida de los factores que conducen a la eficacia y adaptación personal, ayudando a tener una visión más equilibrada del papel que juegan la cognición y la emoción en la vida de las personas. Es tal el auge de las investigaciones en este campo, que se puede afirmar que la inteligencia emocional es un concepto en amplia expansión.

De acuerdo con Goleman (2001), las personas emocionalmente desarrolladas, es decir, las personas que gobiernan adecuadamente sus emociones y que

también saben interpretar y relacionarse efectivamente con las emociones de los demás, disfrutan de una situación ventajosa en todos los dominios de la vida. Estas personas suelen sentirse más satisfechas, son más eficaces y más capaces de dominar los hábitos mentales que determinan la productividad. Quienes, por el contra rio, no pueden controlar su vida emocional, se debaten en constantes luchas internas que socavan su capacidad de trabajo y les impiden pensar con suficiente claridad.



**Figura 1.** La inteligencia emocional según Daniel Goleman

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de identificar, comprender y manejar las emociones en uno mismo y en los demás. La inteligencia emocional es la base de la competencia emocional, entendida como una capacidad adquirida que puede desarrollarse a través del modelamiento y la educación.

Para Fernández Berrocal y Ramos (2002:20) una definición general y breve de la IE es: "la capacidad para reconocer, comprender y regular nuestra emociones y las de los demás". Desde esta perspectiva, la Inteligencia Emocional es una habilidad que implica tres procesos:

- 1) **Percibir:** reconocer de forma consciente nuestras emociones e identificar qué sentimos y ser capaces de darle una etiqueta verbal.

- 2) **Comprender:** integrar lo que sentimos dentro de nuestro pensamiento y saber considerar la complejidad de los cambios emocionales.
- 3) **Regular:** dirigir y manejar las emociones tanto positivas como negativas de forma eficaz.



**Figura 2.** Procesos de inteligencia emocional

Para Goleman (1996) la inteligencia emocional se refleja en la manera en que las personas interactúan con el mundo. Las personas emocionalmente inteligentes toman muy en cuenta sus propios sentimientos y los de los demás; tienen habilidades relacionadas con el control de los impulsos, la autoconciencia, la valoración adecuada de uno mismo, la adaptabilidad, motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental, que configuran rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión o el altruismo, indispensables para una buena y creativa adaptación.

### 2.2.2. Beneficios de la Inteligencia Emocional

Es fundamental valorar el gran aporte de Goleman a la comunidad científica y al pensamiento humano con sus estudios sobre la inteligencia emocional, pues en el mundo empresarial, educativo, u organización de cualquier otro tipo, hoy en día, sean éstas instituciones privadas y estatales, han puesto sus

expectativas en la teoría de la inteligencia emocional porque se ha promovido, a partir de ella, la creación de estrategias para el logro de cambios de comportamientos en los miembros de la organización, en el aspecto psicológico, físico, motivación y rendimiento, relacionales interpersonales, conciencia del control de las emociones y otros.

El bienestar psicológico en los trabajadores o en los miembros de la organización permite el equilibrio emocional y armónico de la personalidad, pues hace que el varón o la mujer viva en armonía consigo misma (o) y para lograrlo es necesario conocer que tan importante es autorregular las emociones y aplicarse estrategias para el logro; de igual forma beneficia la creación de estrategias para impulsar la motivación y el rendimiento de los trabajadores en las empresas, cuyos resultados resultan beneficiosos no solo para quienes viven la experiencia, sino también para el empresario o la organización porque cuanto más estimulados emocionalmente se este se obtendrá mejores resultados en todos los campos de la vida.

Así también, el hecho de sentirse bien personalmente es el resultado de la regulación de un cúmulo de emociones que hacen que las relaciones interpersonales mejoren significativamente en el entorno familiar, amical, organizativo y esto está ligado a la empatía, es decir mantener la inteligencia emocional en un nivel positivo permite ser más tolerante, menos impulsivo y comprensivo con la realidad. “Las emociones determinan como respondemos, nos comunicamos, nos comportamos y funcionamos en la vida diaria” (Gallegos, Cruz y Lizame, 2002).

De igual forma, las estrategias utilizadas a partir de la teoría de las inteligencias múltiples beneficia la salud física, pues previene enfermedades emocionales como el desequilibrio emocional (locura), la angustia, el trastorno del miedo, la ansiedad por comer y otros, entonces se trata de tomar conciencia para eliminar algunos patrones destructivos, enfermizos que muchas veces se presenta de forma colectiva en sociedad donde existe muchas necesidades por cubrir o en individuos que sufren situaciones de riesgo.

Es necesario anotar estos beneficios que promueve el conocimiento de las inteligencias múltiples no actúan por sí solas debe haber en la persona factores que ayuden al logro de lo esperado, por ejemplo, el entorno familiar, la escuela, el tipo de pensamiento o filosofía de vida de la comunidad en el que se desenvuelve, etc.

### **2.2.3. Dimensiones de la inteligencia emocional y sus implicaciones educativas.**

En los últimos años los sistemas educativos de las potencias mundiales han puesto los ojos en las estrategias generadas de la teoría de las inteligencias emocionales a fin tener mejores resultados en las evaluaciones que se realizan anualmente a los estudiantes e la Educación Básica regular en todos sus niveles.

Es numerosa la preocupación por brindar soluciones al problema de la falta de bienestar de los docentes, estudiantes y directivos y proponer estrategias a partir de la teoría de la inteligencia emocional que sirve de herramienta para fortalecer el currículo educativo. El diseño curricular de Perú, en todos los niveles de la Educación: inicial, primaria y secundaria está orientado a desarrollar capacidades que permitan al educando acceder a conocimientos humanísticos,



científicos y tecnológicos, en ese sentido, ayuda a fortalecer al futuro ciudadano su convivencia democrática, al ejercicio de la ciudadanía, a vivir en armonía y a acceder a niveles superiores de estudios si es su deseo.

A continuación veremos cómo cada una de las dimensiones de la Inteligencia Emocional se presenta en las situaciones de aula, cuando el docente interactúa con otros miembros de la comunidad educativa, especialmente con los estudiantes. La orientación principal de estas ideas las proporciona Gallego y otros (2.002).

**AUTOCONCIENCIA:** Habilidad de reconocer y entender sus emociones, estado de ánimo e impulsos, así como su efecto en los demás. La introspección y el reconocimiento de sus puntos débiles y fuertes, la confianza que en sí mismo demuestre, la atención que preste a sus estados de ánimo interiores y la expresiones que haga de ellos ante sus alumnos, son aspectos que un docente competente debe trabajar y afianzar antes de enfrentarse a la enseñanza de los mismos a su grupo de alumnos.

Es indispensable que el docente tenga una clara conciencia de sí mismo y de sus procesos emocionales, ya que el modelo de comportamiento emocional que manifieste será un acontecimiento determinante que influirá en el aprendizaje emocional de sus alumnos. Además, el docente es una pieza clave para que niños, jóvenes y adultos presten atención y aprendan a percibir sus propias emociones. (Gallego, D., Alonso, C., Cruz, A. y Lizama, L., *Ibíd*, p. 60)

**AUTOCONTROL:** Habilidad para controlar o redirigir impulsos y estados de ánimo. *f* La observación y percepción de las emociones influye en el proceso posterior de afrontamiento. Muchos docentes se preguntan a menudo cómo salir

bien librados de algunas situaciones críticas y comprometidas en las que se ven inmersos en su tarea educativa: la hostilidad de algunos alumnos, padres o colegas, el estrés y la ansiedad de preparar una nueva asignatura que no se conoce, la crítica de un superior por la forma de manejar la clase, la apatía que provoca la realización de tareas repetitivas, etc.

Las estrategias utilizadas por los docentes para controlar estas situaciones de carga emocional pueden ser variadas: evitar, aguantar, minimizar, cambiar los acontecimientos o buscar información y asesoramiento. El conocimiento de los discente de la institución en la que se trabaja, junto con el dominio de un método de trabajo y de las habilidades para la comunicación interpersonal, son recursos que le ayudan a reducir la incertidumbre de las situaciones críticas y hacerlas más predecibles y controlables.

El que afrontemos determinadas situaciones en forma controlada o descontrolada estará determinado por las emociones y sentimientos. Pero también el afrontamiento estará ligado a la habilidad para influir a través de nuestros pensamientos, percepciones y acciones en las emociones y para ejercer sobre ellas, un control que las convierta en algo beneficioso y no perturbador. Saben que cuando están fuera de sí no están en condiciones de escuchar, ni de hacer o recibir una crítica, ni de pensar, ni de encontrar una solución a un problema.

El autocontrol puede ser enseñado y aprendido, y debe convertirse en un objetivo pedagógico en el sentido que implica asumir responsabilidad, determinar secuencias de acciones y generar previsiones, al mismo tiempo que es un medio necesario para lograr la autonomía personal. Por ello es imprescindible seleccionar técnicas y elaborar estrategias para generar en niños, jóvenes y

adultos modos de control de las propias emociones y reducir así su vulnerabilidad a condiciones externas e internas.(Gallego, D., Alonso, C., Cruz, A. y Lizama, L., Ibíd, p. 85)

**AUTOMOTIVACIÓN:** Pasión para trabajar por razones que van más allá del dinero y el estatus. Propensión a lograr metas con energía y persistencia. De los resultados que se aprecian en la educación actual a veces queda la sensación que nos detenemos en cultivar más los cerebros y no la voluntad. Cualquier profesional de la enseñanza estará de acuerdo en que la falta de motivación propia, en alumnos y colegas es un problema con el que se encuentran muchas veces en su trabajo.

Como responsables de la tarea educativa, los docentes deben reconstruir los conocimientos que la ciencia ha producido, pero también otros que quizá sean más útiles en la vida, tales como aprender a luchar ante la adversidad, ser persistentes en el esfuerzo y luchar por conseguir las metas personales.

Así como para algunos alumnos que tienen seguridad en sí mismos y en sus capacidades un suspenso puede ser positivo porque les demuestra que puede superarse incluso ante las dificultades, para otros alumnos con menos confianza un suspenso puede llevarles a la indefensión aprendida si el resultado del suspenso se repite reiteradamente y no encuentran relación entre su acción y el resultado, aunque sus capacidades sean las adecuadas.

Los alumnos sometidos al fracaso repetido se imponen metas que son demasiado bajas o excesivamente altas. Es un modo de refugiarse ante el miedo y la amenaza del fracaso. En el primer caso, al buscarse objetivos relativamente fáciles se garantiza el "no fracaso" pero no se consiguen logros mayores. En el

segundo, al imponerse metas inalcanzables. El fracaso no es tan humillante porque siempre se puede achacar a factores externos la propia habilidad, como por ejemplo a la dificultad de la tarea.

Las expectativas son, en la mayoría de los casos, una percepción subjetiva que puede quedar lejos de las posibilidades reales de una persona. Los docentes tienen la oportunidad de desmontar estas percepciones en los alumnos con expectativas bajas o no reales y ayudarles a adquirir confianza y a motivarse a sí mismos. La descomposición de los objetivos en metas más asequibles, el feedback positivo de una persona de confianza, la reconstrucción y análisis de los procesos de pensamiento que conducen a sentimientos de incompetencia y nulidad y la correcta y objetiva explicación de los éxitos y fracasos, son algunos procedimientos que se pueden emplear para ayudar a estos alumnos.

**EMPATÍA:** Habilidad para entender la apariencia emocional de los temas. Habilidad para tratar a las personas de acuerdo con sus reacciones emocionales. Se puede decir que la empatía es la base de todas las interacciones sociales. La capacidad de asumir el punto de vista de otro y la sensibilidad hacia los sentimientos de los demás son manifestaciones empáticas que aparecen en la infancia y cuyo desarrollo posterior depende, en gran medida, de la educación.

Percibir activamente las emociones y sentimientos de los alumnos es entender los motivos de los mismos e implica, al mismo tiempo, mostrarles que como formadores los docentes también se hacen cargo del impacto emocional que les produce un problema, los apuros por los que están pasando, la tristeza de los fracasos, la alegría de los éxitos, el rechazo, etc. Esta sintonización con los sentimientos de los alumnos no significa que los acepten, ni que estén de

acuerdo con ellos en todo, simplemente que los comprenden y que están dispuestos a ayudarles en la medida de sus posibilidades y limitaciones.

No obstante, como mencionan J. Sala y M. Abarca, socialmente parece idolatrarse la falta de empatía en los docentes pues en muchos casos es considerado más un valor que un déficit (Sala, J. y Abarca, M. 2.002. Es así que difícilmente los docentes se convierten en personas significativas y dignas de confianza para jóvenes, niños y adultos si no empatizan con sus sentimientos; "escuchar" sus emociones no expresadas, ayuda a hacer que se sientan comprendidos; es decir, que sientan que alguien se interesa y preocupa por ellos.

En la mayoría de los casos, los alumnos no tendrán la suficiente confianza como para ir a contarles sus preocupaciones; pero si se está atento a sus expresiones emocionales no verbales, seguramente los docentes encontrarán síntomas o señales que nos adviertan de las mismas.

La capacidad de reconocer estas señales emocionales y de interpretarlas será el primer paso para entrar en contacto con ellos, para empatizar; mientras que la indiferencia o una respuesta automática y estereotipada creará una barrera difícilmente superable.

Luego será escucharles, reduciendo los temores y creando un clima favorable a la comunicación interpersonal. Una vez que el docente reciba información suficiente de primera mano, estará en disposición de prestarles ayuda y ofrecerles alternativas de solución a sus problemas o dificultades.

Las capacidades de autoconocimiento y autocontrol de los docentes serán imprescindibles en estos casos. La primera para identificar y reconocer también las emociones en los demás y, la segunda, para no terminar bloqueados por las

emociones propias y ajenas. De poca ayuda será para sus alumnos si en el proceso de interacción el docente se deja arrastrar por las emociones que le provocan los problemas de los muchachos o por las que se auto-provoca con los propios problemas.

Como profesionales de la educación, en muchas ocasiones los docentes se ven obligados a llamar la atención a sus alumnos, a corregirles, a contradecirles y a hacerles ver sus equivocaciones y errores. Además, este tipo de situaciones también se pueden presentar con los compañeros de trabajo, superiores, padres. Saber hacer críticas ayuda en esta tarea, al mismo tiempo que impedirá que las relaciones con los alumnos, colegas y demás personas de la comunidad educativa se deterioren como consecuencia de una actitud defensiva o de rechazo.

La crítica, o la indicación abierta sobre la necesidad de un cambio de situación o comportamiento, debe dar información sobre lo que se pretende cambiar o mejorar, y debe incluir la expresión de los sentimientos del docente para que la persona objeto de la crítica comprenda el alcance de sus acciones; en definitiva, ayudarle a que empatice con él.

Para ello, se puede pedir a los alumnos que identifiquen situaciones en las que se han puesto en el lugar de otra persona y que discutan los efectos que ha tenido su —empatíall en esa relación, así como que describan experiencias en las que ellos han sido los destinatarios de la empatíall de las demás y que discutan los beneficios que experimentaron.

**RELACIONES INTERPERSONALES:** Pericia en el manejo y construcción de redes de relaciones. Habilidad para encontrar un espacio común y constituir

simpatía. En el contexto escolar se producen numerosas interacciones entre los propios alumnos, entre alumnos y profesores, entre éstos y los demás miembros de la comunidad educativa. Esto conlleva la necesidad de establecer una convivencia saludable y eficaz para poder disfrutar de las relaciones con los demás y poder aprender en un clima positivo de comunicación.

La ausencia de competencia social en la edad escolar se relaciona con conductas problemáticas tales como el abandono escolar, el bajo rendimiento, la delincuencia juvenil y las conductas delictivas. Asimismo, una adecuada competencia social en la edad escolar se relaciona con el buen rendimiento académico y la popularidad de la persona entre sus iguales (Gallego, D., Alonso, C., Cruz, A. y Lizama, L., *Ibíd*, p. 176)

Algunos problemas existentes en la ámbito educativo que se disminuirían con la enseñanza y el aprendizaje de habilidades sociales serían: el sometimiento al grupo de iguales, las conductas agresivas y hostiles de los alumnos, la inseguridad, las dificultades para hablar o responder, la intolerancia a las críticas, los problemas de aprendizaje debidos a una baja autoestima, la incapacidad de expresar sentimientos o emociones en algunos alumnos, la soledad, la depresión, la desmotivación hacia los estudios, etc.

Todos estos problemas son una fuente de preocupación para los profesionales de la educación y tienen como elemento común la dificultad de desenvolverse en las interacciones sociales que se producen en el contexto escolar y tanto su prevención como su tratamiento podrían abordarse con el entrenamiento en habilidades sociales eficaces. Sin embargo, la implantación de las técnicas, habilidades o recursos que potencien la competencia social no ha sido algo que,

de manera específica y sistemática entre a formar parte del currículo escolar y se ha dejado al criterio de la buena voluntad de los profesores.

Es necesario un cambio de planteamiento y actitudes a este respecto, ya que desde los centros escolares se puede, y se debe, promover la competencia social de los alumnos y como consecuencia, desarrollar la salud mental y prevenir los problemas emocionales y sociales futuros.

Hasta aquí tenemos que, el autoconocimiento y la autorregulación emocional, la automotivación, la empatía y las habilidades sociales se han considerado como parte del "currículo oculto", y aun cuando el docente no se comprometa en su enseñanza, siempre será modelo y referente para sus alumnos, pues la manera como éste haga uso de su I.E. y ponga en práctica sus competencias emocionales, servirán de ejemplo para conductas y actitudes presentes o futuras a sus estudiantes. Desde la teoría del Aprendizaje social, esto se explica porque el rol que asume y despliega el docente dentro y fuera del aula de clases, proporciona el modelo a imitar por los estudiantes en la adquisición de estrategias adecuadas para el desarrollo de la I.E. y de las competencias emocionales (Abarca, M., Marzo, L. y Sala, J., *Ibíd.* 2.002. p. 4)

No obstante, como afirma Gallego, el mero aprendizaje por observación o imitación de modelos no es suficiente, es necesaria una intencionalidad para que se aprendan los comportamientos sociales efectivos y para que se depuren o afiancen los ya adquiridos (Gallego, D., Alonso, C., Cruz, A. y Lizama, L., *Ibíd.*, p. 214)

Es comprensible que muchos docentes se sientan sobrecargados con un currículo repleto de nuevas materias y se resistan a dedicar tiempo extra a



enseñar otro tipo de habilidades. Pero la mayoría de los programas que comprenden la adquisición de competencias emocionales y sociales no se presentan como algo aparte ya que quedan integradas en el mismo entramado en la vida escolar.

La inteligencia emocional es un factor imprescindible dentro de nuestras prácticas cotidianas de vivir y trabajar ya que nos hacen ver como mejores seres humanos, mas sociables, humanitarios y sobretodo mejoran nuestra calidad de vida y la forma de vivir con el entorno donde habitamos creando de esta forma un mundo más cordial y saludable.

### 2.3. Glosario de términos básicos

**Emociones:** Las emociones son reacciones a las informaciones (conocimiento) que recibimos en nuestras relaciones con el entorno. La intensidad de la reacción está en función de las evaluaciones subjetivas que realizamos sobre cómo la información recibida va a afectar nuestro bienestar. En estas evaluaciones subjetivas intervienen conocimientos previos, creencias, objetivos personales, percepción de ambiente provocativo, etc.

**Inteligencia:** Una capacidad mental muy general que entre otras cosas, implica la habilidad de razonar, planear, resolver problemas, pensar de manera abstracta, comprender ideas complejas, aprender rápidamente y aprender de la experiencia. No es un mero aprendizaje de los libros, ni una habilidad estrictamente académica, ni un talento para superar pruebas. Más bien, el concepto se refiere a la capacidad de comprender el propio entorno.

**Inteligencia emocional:** Es una forma de interactuar con el mundo, que tiene en cuenta las emociones, los sentimientos y algunas habilidades como la autoconciencia, la motivación, el control de sus impulsos, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, y otras más, indispensables para una buena y creativa adaptación e interacción social, es decir, es una destreza que nos permite conocer y manejar nuestros propios sentimientos, interpretar y enfrentar los sentimientos de los demás, sentirse satisfechos y ser eficaces en la vida a la vez que crear hábitos mentales que favorezcan nuestra propia productividad.

**Autoconciencia:** La autoconciencia implica reconocer los propios estados de ánimo, los recursos y las intuiciones. Así como conocer nuestras propias emociones y cómo nos afectan, cuáles son nuestras virtudes y nuestros puntos débiles.

**Automotivación:** La definición de la automotivación es darse a uno mismo las razones, impulso, entusiasmo e interés que provoca una acción específica o un determinado comportamiento. La motivación está presente en todas las funciones de la vida: actos simples, como el comer que está motivado por el hambre, la educación está motivado por el deseo de conocimiento. Pero cuando hablamos de automotivación es algo diferente ya que es la motivación hacia uno mismo.

**Empatía:** La empatía es fundamental en la comunicación humana. La palabra comunicación deriva de común, lo que tenemos en común. Por lo tanto, empatía es la capacidad de ver cada vez más aspectos positivos del otro, tener más aspectos en común. Eso depende de uno mismo

## 2.4. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable única.  <b>Nivel de inteligencia emocional</b>	<b>1. Autoconciencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Reconoce su conciencia emocional.</li> <li>➤ Confía en sí mismo.</li> <li>➤ Se reconoce y se acepta como tal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• Nunca</li> <li>•</li> </ul>
	<b>2. Autocontrol</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Controla sus emociones.</li> <li>➤ Actúa responsablemente.</li> <li>➤ Demuestra seguridad en su comportamiento cotidiano.</li> </ul>	
	<b>3. Motivación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Actúa con optimismo</li> <li>➤ Busca una superación constante.</li> <li>➤ Comparte su optimismo con los demás.</li> </ul>	
	<b>4. Empatía</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Reconoce las emociones en los demás.</li> <li>➤ Respeta las emociones de los demás.</li> <li>➤ Brinda ayuda.</li> <li>➤ Es proactivo</li> </ul>	
	<b>5. Relaciones interpersonales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Comunica con asertividad sus sentimientos hacia los demás.</li> <li>➤ Es afectivo con quienes se interrelaciona.</li> <li>➤ Respeta a las personas y sus ideas.</li> </ul>	

## CAPÍTULO III

### DISEÑO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo no experimental el mismo que según Hernandez (2014) Es el estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en lo que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” por lo que la variable en estudio: RELACIONES HUMANAS se estudiarán sin manipular variable alguna.

##### 3.1.2. El diseño de investigación

Que ha sido seleccionado para el presente estudio es el diseño descriptivo **simple**, el mismo que se caracteriza por que “Describen el fenómeno de estudio tal como sucede” (Hernandez, 2014).

#### 3.2. Población y muestra de investigación

##### 3.2.1. Población

La población, entendida como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones Hernández (2014). Lo constituyen todas las

docentes de las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Echarati de la Región Cusco durante el año académico 2017. La Convención de la región Cusco durante el año 2017. Según se detalla en la tabla:

**Tabla 1**

Población de docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati

IIEE	Docente	Auxiliar
IEI 710 KEPASHIATO	04	1
IEI 1287 VIRACOCHASI	04	1
IEI 712 IVOCHOTE	04	1
IEIP ISABEL CATOLICA	04	1
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>4</b>

**Fuente:** CAP UGEL La convención

### 3.2.2. Muestra

La muestra entendida como subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta (Hernández 2014). Es una muestra de tipo no probabilística, debido a que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (Jhonson y Hernández 2014). Aquí el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. Elegir entre una muestra probabilística o no probabilística depende del planteamiento del estudio, del diseño de investigación y de la contribución que se piensa hacer con ella. (Hernández, 2014).

Según estos criterios la muestra de estudio para el presente trabajo de investigación estará constituida de la siguiente forma:

**Tabla 2**

Docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati Provincia la Convención de la Región Cusco durante el año 2017

IIEE	Docente	Auxiliar
IEI 710 KEPASHIATO	04	1
IEI 1287 VIRACOCHASI	04	1
IEI 712 IVOCHOTE	04	1
IEIP ISABEL CATOLICA	04	1
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>4</b>

**Fuente:** CAP UGEL La convención

### 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.3.1. Técnica

Según (Sierra, 2007) la técnica es el conjunto de procedimientos, formas de actuación científica, procedimientos de actuación práctica., por lo que las técnicas a usar serán la técnica de la observación y la encuesta, sobre todo esta última ya que se elaborará un instrumento adecuado a esta técnica.

#### 3.3.2. Instrumento

Según (Hernandez S. R., 2014) el instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables (Sierra, 2007)es que tiene en mente, para el presente trabajo de investigación se harán uso de los siguientes instrumentos:

**El cuestionario** según Neil J. Salkind en “Métodos de Investigación” (1998:149) esboza lo siguiente:

“Los cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que se contestan con lápiz y papel. Los cuestionarios ahorran tiempo porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador”.

Cabe destacar que los instrumentos de medición previamente serán validados mediante la opinión de expertos, es decir se optará por la evaluación de juicio de expertos. El cuestionario a aplicar será el cuestionario para conocer las relaciones humanas de las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Echarati de la provincia La Convención de la región Cusco durante el año 2017.

### **3.4. Procedimiento de investigación**

Para la recolección de datos se realizará los siguientes pasos:

- Se realizarán coordinaciones a nivel institucional con el fin de solicitar la autorización para la ejecución de la presente investigación.
- En coordinación con las directoras de las instituciones educativas de educación inicial, se establecerá un cronograma de recolección de datos, buscando horas propicias y no se interrumpa las actividades cotidianas.
- Los sujetos de investigación (las maestras) recibirán el instrumento de recolección de datos (Anexo 01) en forma individual.
- Se solicitará veracidad en las respuestas, para la cual se dará una explicación breve sobre los objetivos de la investigación y de su importancia.
- Finalmente la información obtenida se procesará para su respectivo análisis.

### **3.5. Plan de tratamiento de datos**

#### **3.5.1. Diseño estadístico**

El procedimiento para tratar estadísticamente los datos es como sigue:

- a.- La distribución porcentual de datos.-** Con esta técnica se procederá a elaborar los cuadros porcentuales de acuerdo a los ítems de la prueba de conocimiento.

**b.- Diseño estadístico para probar la hipótesis.**- Para determinar la veracidad de la hipótesis planteada se toma en cuenta sólo la diferencia de tendencias de la variable.

Para esto se aplicará la siguiente fórmula.

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i \cdot X_i}{n}$$

**C,- Determinación** de la desviación estándar con el fin de establecer la dispersión promedio de los datos con respecto a la media aritmética, siendo la fórmula la siguiente:

$$S^2 = \frac{\sum f_i(X_i^2) - (\sum f_i X_i)^2/n}{n - 1}$$

**d.- Nivel de Significancia:**

El nivel de significancia o error que elegimos es del 5% que es igual a  $\alpha = 0.05$ .

### 3.5.2. Plan de análisis e interpretación de datos

Para analizar e interpretar los datos recogidos se realizarán las siguientes acciones:

- Se tabularán y organizarán los datos según los baremos que se determinaron para el presente trabajo de investigación.
- Se presentaran los cuadros de distribución porcentual correspondientes y, luego, se analizarán describiendo los datos que contiene y se analizarán considerando las hipótesis y el marco teórico presentados en el presente trabajo de investigación.
- Se ilustrarán los cuadros estadísticos con los gráficos de barras que sean necesarios.



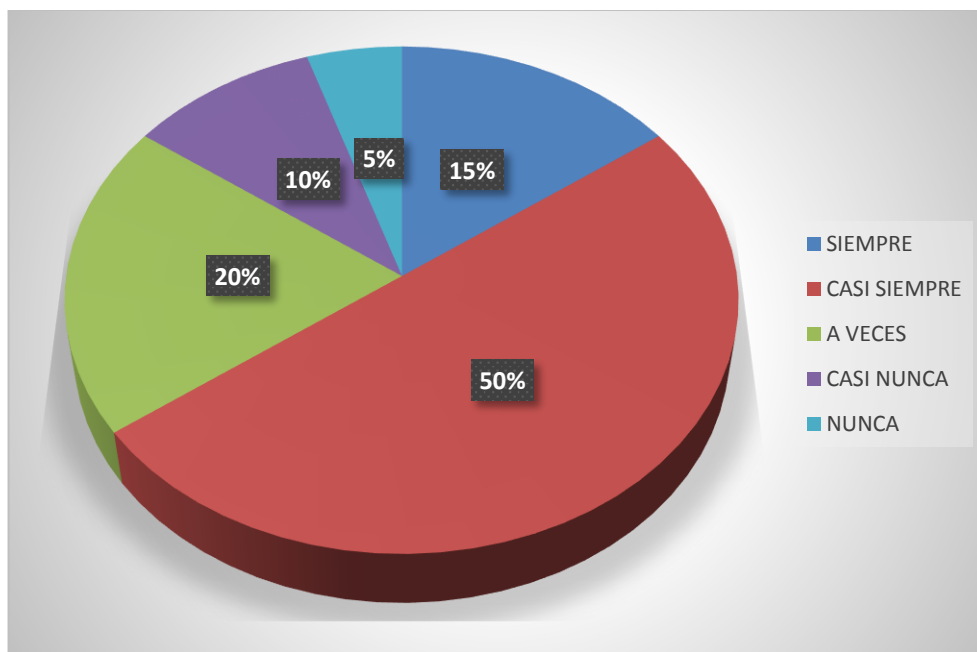
## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 3**  
Autoconciencia

	N	%
<b>SIEMPRE</b>	3	15%
<b>CASI SIEMPRE</b>	10	50%
<b>A VECES</b>	4	20%
<b>CASI NUNCA</b>	2	10%
<b>NUNCA</b>	1	5%
<b>TOTAL</b>	20	100%

**Fuente:** Cuestionario sobre la inteligencia emocional del docente



**Figura 3.** Porcentaje de autoconciencia

#### **INTERPRETACIÓN:**

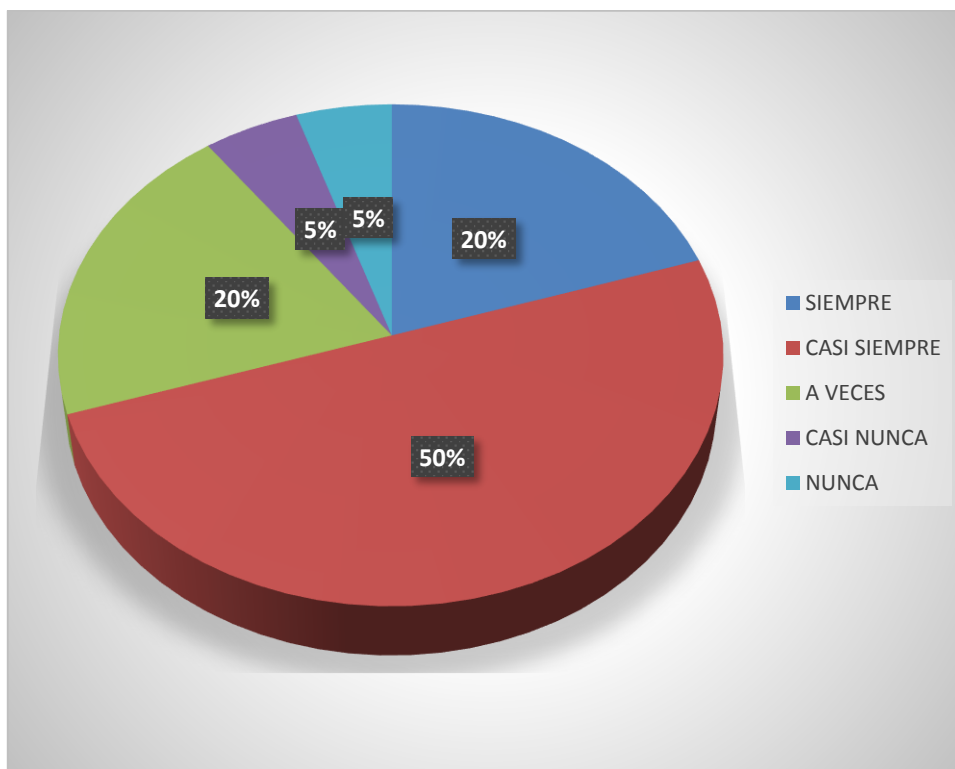
En la tabla y figura N° 3 se observa según la escala cualitativa que:

- En el indicador de SIEMPRE, observamos al 15 % y representa a 3 docentes. Esto muestra que los docentes reconocen y practican la autoconciencia dentro de su labor educativa.
- En el indicador de CASI SIEMPRE, observamos al 50 % y representa a 10 docentes. Quienes muestran reconocer en algunas oportunidades su nivel de autoconciencia en sus labores docentes.
- En el indicador de a veces, observamos al 20 % y representa a 4 docentes. Aceptan ser conscientes esporádicamente dentro de su labor educativa.
- En el indicador de CASI NUNCA, observamos al 10 % y representa a 2 docentes. Sienten o identifican la autoconciencia dentro de su trabajo docente.
- En el indicador de NUNCA, observamos al 5 % y representa a 1 docente. Carecen o desconocen que es la autoconciencia dentro de su labor educativa.

**Tabla 4**  
Autocontrol

	N	%
<b>SIEMPRE</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>10</b>	<b>50%</b>
<b>A VECES</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>
<b>CASI NUNCA</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
<b>NUNCA</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario sobre la inteligencia emocional del docente



**Figura 4.** Porcentaje de autocontrol

**INTERPRETACIÓN:**

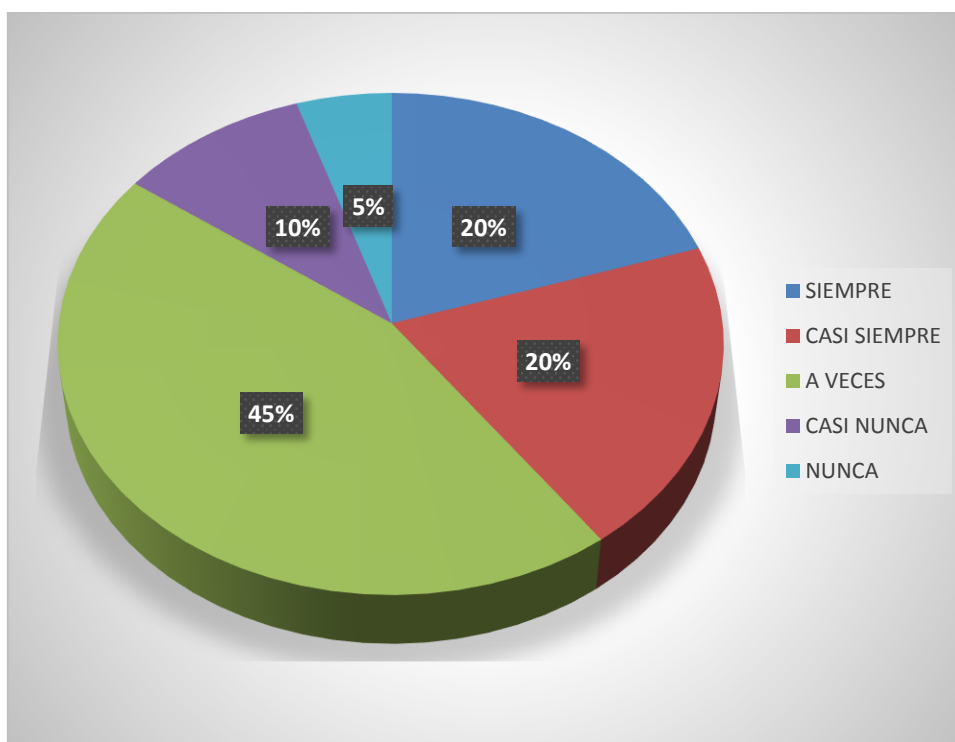
En la tabla y figura N° 4 se observa según la escala cualitativa que:

- En el indicador de SIEMPRE, observamos al 20 % y representa a 4 docentes. Aceptan tener autocontrol personal y dentro de su práctica pedagógica facilitando el mejor desarrollo de los aprendizajes.
- En el indicador de CASI SIEMPRE, observamos al 50 % y representa a 10 docentes. Aplican el autocontrol en sus vidas más aun al momento de practicar la docencia.
- En el indicador de A VECES, observamos al 20 % y representa a 4 docentes. Aún tienen una inseguridad en la práctica del autocontrol dentro de sus vidas y trabajo
- En el indicador de CASI NUNCA, observamos al 5% y representa a 1 docentes. Reconoce no practicar el autocontrol dentro de sus labores académicas y vida personal representado un inconveniente en el adecuado desempeño de su labor.
- En el indicador de NUNCA, observamos al 5% y representa a 1 docente. Es ajeno a la práctica del autocontrol por falta de compromiso personal y laboral.

**Tabla 5**  
Motivación

	N	%
<b>SIEMPRE</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>
<b>A VECES</b>	<b>9</b>	<b>45%</b>
<b>CASI NUNCA</b>	<b>2</b>	<b>10%</b>
<b>NUNCA</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario sobre la inteligencia emocional del docente



**Figura 5.** Porcentaje de motivación

**INTERPRETACIÓN:**

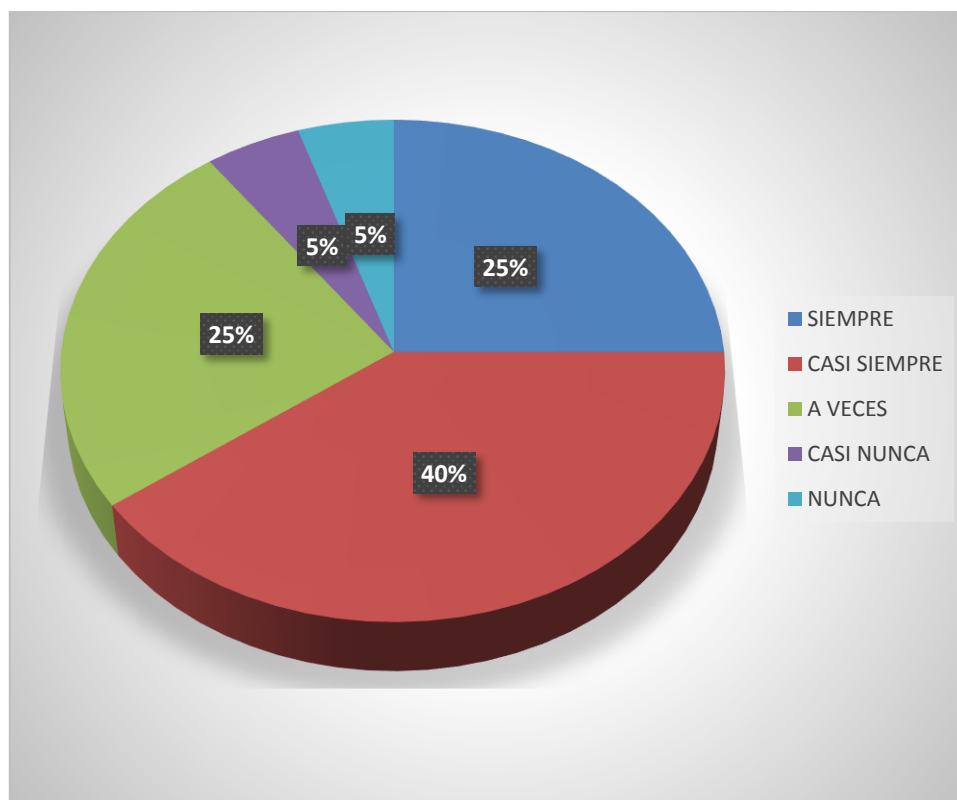
En la tabla y figura N° 5 se observa según la escala cualitativa que:

- En el indicador de SIEMPRE, observamos al 20 % y representa a 4 docentes. Conocen y practican la motivación dentro de su vida personal y laboral permitiéndoles obtener mejores resultados.
- En el indicador de CASI SIEMPRE, observamos al 20 % y representa a 4 docentes. Reconocen que de forma frecuente practican la motivación y afirman que con la práctica obtienen mejores resultados.
- En el indicador de A VECES, observamos al 45 % y representa a 9 docentes. Se identifica que la mayoría se siente inseguro de esta práctica y les falta más orientación para poder reconocer y convertirla en un hábito que mejorara sus labores y vida cotidiana.
- En el indicador de CASI NUNCA, observamos al 10% y representa a 2 docentes. Encontramos el desconocimiento de esta práctica y la aceptación que en algunos momentos lo realizan por casualidad y les da buenos resultados.
- En el indicador de NUNCA, observamos al 5% y representa a 1 docente. Afirma que no conoce el término motivación y no sabe el significado ni la puesta en práctica de motivación aminorando la posibilidad de realizar un buen trabajo.

**Tabla 6**  
Empatía

	N	%
<b>SIEMPRE</b>	<b>5</b>	<b>25%</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>8</b>	<b>40%</b>
<b>A VECES</b>	<b>5</b>	<b>25%</b>
<b>CASI NUNCA</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
<b>NUNCA</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario sobre la inteligencia emocional del docente



**Figura 6.** Porcentaje de empatía

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla y figura N° 6 se observa según la escala cualitativa que:

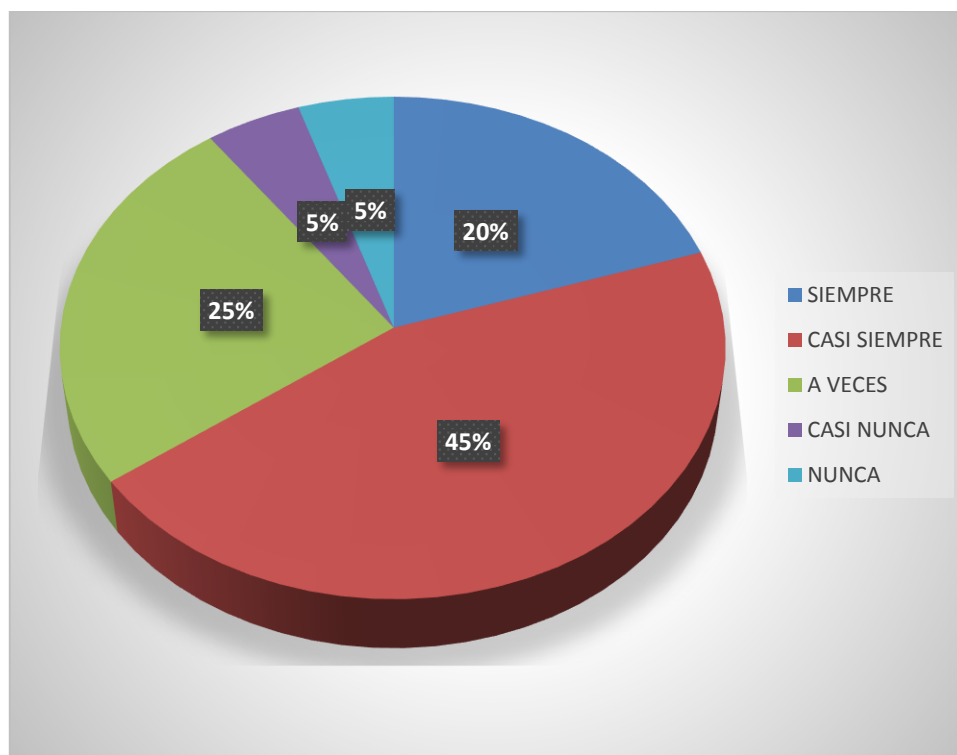
- En el indicador de SIEMPRE, observamos al 25 % y representa a 5 docentes. Reconocen el beneficio de ser empático y afirman que les es de mucha utilidad dentro de su desarrollo personal y profesional en especial desarrollando su labor de educadores.
- En el indicador de CASI SIEMPRE, observamos al 40 % y representa a 8 docentes. Afirman practicar la empatía reconociendo que aún no se les hace un hábito pero son conscientes de la perseverancia en quieren practicarlo siempre.
- En el indicador de A VECES, observamos al 25 % y representa a 5 docentes. Son personas que aplican esta actividad socio-emocional en algunos espacios y momentos de sus trabajos, reconociendo que les da resultados positivos las veces que lo aplican.
- En el indicador de CASI NUNCA, observamos al 5% y representa a 1 docentes. Están conscientes de no practicar la empatía y reconocen no conocer las funciones y beneficios.
- En el indicador de NUNCA, observamos al 5% y representa a 1 docente. Asegura no conocer esta habilidad socioemocional y desconoce las ventajas de su práctica.



**Tabla 7**  
Relaciones interpersonales

	N	%
<b>SIEMPRE</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>9</b>	<b>45%</b>
<b>A VECES</b>	<b>5</b>	<b>25%</b>
<b>CASI NUNCA</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
<b>NUNCA</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario sobre la inteligencia emocional del docente



**Figura 7.** Porcentaje de relaciones interpersonales

**INTERPRETACIÓN:**

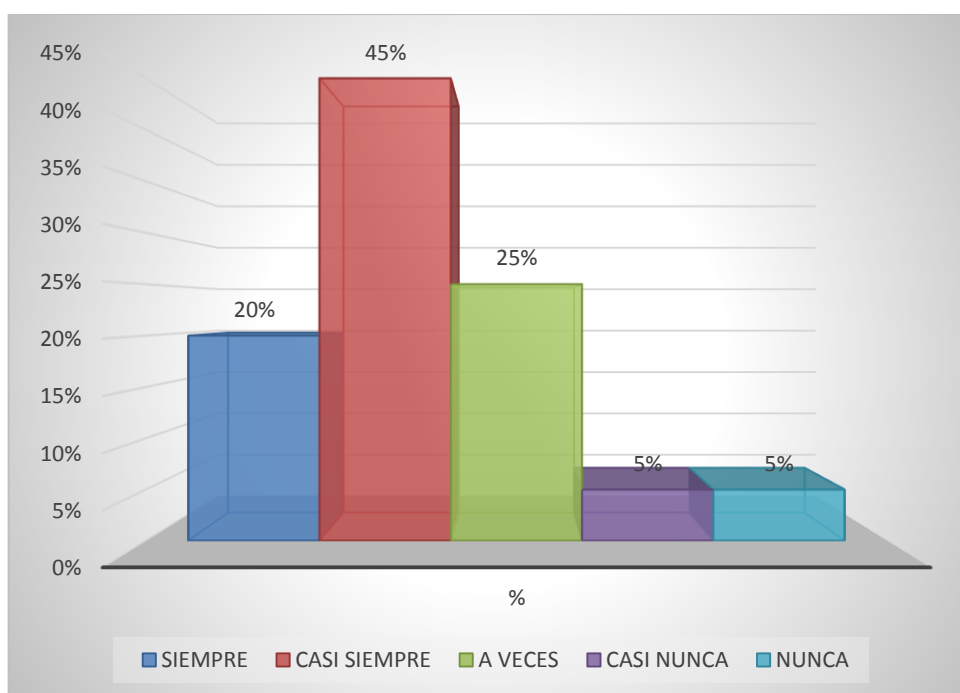
En la tabla y figura N° 7 se observa según la escala cualitativa que:

- En el indicador de SIEMPRE, observamos al 20 % y representa a 4 docentes que ponen en práctica sus relaciones interpersonales afirmando que les permite tener mejores resultados dentro de su vida personal y laboral.
- En el indicador de CASI SIEMPRE, observamos al 45 % y representa a 9 docentes suelen practicar esta habilidad en determinados momentos de sus vidas y aseguran que les da buenos resultados.
- En el indicador de A VECES, observamos al 25 % y representa a 5 docentes reconocen la práctica esporádica de la habilidad reconociendo que aun desconocen la función y el significado del mismo.
- En el indicador de CASI NUNCA, observamos al 5% y representa a 1 docentes toman en práctica esta habilidad y si lo hacen es por una casualidad momentánea que les da buenos resultados pero desconocen cómo aplicarlo.
- En el indicador de NUNCA, observamos al 5% y representa a 1 docente no conocen la habilidad y les falta información del tema.

**Tabla 8**  
Nivel de inteligencia emocional

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>9</b>	<b>45%</b>
<b>A VECES</b>	<b>5</b>	<b>25%</b>
<b>CASI NUNCA</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
<b>NUNCA</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre la inteligencia emocional del docente



**Figura 8.** Porcentaje del nivel de inteligencia emocional

**INTERPRETACIÓN:**

En el cuadro y grafico N° 05 se observa según la escala cualitativa que:

- En el indicador de SIEMPRE, observamos al 20 % y representa a 4 docentes afirman conocer su nivel de inteligencia emocional y afirman que les permite ser más asertivos y los ayuda a desarrollarse mejor.
- En el indicador de CASI SIEMPRE, observamos al 45 % y representa a 9 docentes buscan evaluar y su inteligencia emocional evaluando el trato y convivencia con su entorno.
- En el indicador de A VECES, observamos al 25 % y representa a 5 docentes afirma que a veces reconoce su coeficiente emocional y esta dispuesto a informarse y practicar más.
- En el indicador de CASI NUNCA, observamos al 5% y representa a 1 docentes evalúan su inteligencia emocional por desconocer el tema.
- En el indicador de NUNCA, observamos al 5% y representa a 1 docente desconoce el significado y los beneficios del mismo no está informado.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** De acuerdo a los resultados la **AUTOCONCIENCIA** de los docentes muestra una aprobación del 85% (siempre, casi siempre y a veces) lo que implica que reconocen su estado de ánimo, emociones, virtudes y puntos débiles, mostrando así una predisposición a trabajar y afianzar adecuadamente sus emociones en aras de mejorar su calidad de enseñanza.

**SEGUNDA:** De acuerdo a los resultados el nivel de **AUTOCONTROL** de los docentes muestra una aceptación del 90% ya que practican la paciencia y manejo de habilidades para la comunicación interpersonal reduciendo incertidumbres en situaciones críticas.

**TERCERA:** De acuerdo a los resultados el nivel de **MOTIVACIÓN** de los docentes muestra una aceptación del 85% ya que este se encuentra presente en todos los aspectos de la vida. Y además como docentes practican la automotivación que los permite reconstruir los conocimientos y tienen la capacidad de enseñar a luchar contra la adversidad para conseguir metas personales.

**CUARTA:** De acuerdo a los resultados el nivel de la **EMPATÍA** de los docentes muestra una aceptación del 90% ya cada uno de ellos muestran cada vez más una fuerte tendencia a ver aspectos positivos en los demás promoviendo las habilidades sociales mediante la práctica de la sensibilidad.

- QUINTA:** De acuerdo a los resultados el nivel de **RELACIONES INTERPERSONALES** de los docentes muestra una aceptación del 90% mediante la interacción entre pares e estudiantes conllevando a una convivencia saludable y eficaz, permitiendo disfrutar de relaciones positivas dentro de un buen clima institucional.
- SEXTA:** De acuerdo a los resultados el nivel de **INTELIGENCIA EMOCIONAL** de los docentes muestra una aceptación del 90% mediante lo cual ellos pueden manejar sentimientos expresarlos adecuadamente y con efectividad procesos como: percibir, comprender, y regular que son transferidos a los estudiantes para poder practicarlos en la interacción con las personas.

## SUGERENCIAS

**PRIMERA:** A los Directivos de la Ugel y las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la región Cusco a que puedan capacitar a docentes y diagnosticar el nivel de inteligencia emocional de todos los estudiantes de la Institución a fin de tomar decisiones en beneficio de los estudiantes y remediar las dificultades para evitar consecuencias fatales.

**SEGUNDA:** A los docentes del de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Echarati de la región Cusco, a que puedan contribuir al desarrollo de las habilidades que eleven el nivel de inteligencias emocionales que garanticen aprendizajes de calidad.

**TERCERA:** A los padres de familia que tengan mayor comunicación con sus hijos y que coordinen con las autoridades de la Institución para realizar acciones que mejoren el desarrollo de las inteligencias emocionales de sus hijos.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Abanto, Zoila (2000) ICE Inventario de Cociente Emocional de Bar On. Test para la medida de inteligencia emocional. Manual Técnico. Mac. Graw Hill. 11 Edición.
- Álvarez, M. (Coord.) (2001). Diseño y evaluación de programas de educación emocional. Barcelona: Cisspraxis.
- Anastasi, Anne (1974) "Test Psicológicos" 2da Edición. Editorial Aguilar España.
- Buzan, T. Y BUZAN, B. (1996) El libro de los Mapas Mentales. Barcelona. Ediciones Urano.
- Caballo, V. (1993). *Manual de evaluación y entrenamiento en las habilidades sociales*. Madrid: Siglo XXI.
- Dueñas Buey, María Luisa. (2004) Importancia de la Inteligencia Emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. Madrid: Universidad Nacional de Educación a distancia,.
- Evans, D. (2002). Emoción: La ciencia del sentimiento. Madrid: Taurus.
- Gallego, D. y Gallego, M. (2004). Educar la inteligencia emocional en el aula. Madrid: PPC.
- Gardner, Howard. (1996) *Inteligencias Múltiples*". Vergara, editor. Buenos. Aires. Argentina.
- Goleman, D. (2001). Emotional Intelligence: Issues in Paradigm Building. En Cherniss, C. y Goleman, D. (Eds.). *The emotionally intelligent workplace*. (pp.13-26). San Francisco: Jossey-Bass
- Goleman, D.. (1999). La práctica de la inteligencia emocional. Barcelona: Kairós.
- Greenberg, L. (2000). Emociones: una guía interna. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Hernandez, C. (1999). Aproximaciones a la Discusión sobre el Perfil del Docente. II Seminario Taller sobre Perfil Docente y estrategias de información. México del 6 al 8 de diciembre.



- Lafourcade P. (1974). Planeamiento, Conducción y Evaluación de la Enseñanza Superior. Buenos Aires: Edit. Kapeluz.
- Marina, J. (1999). El laberinto sentimental. Barcelona: Anagrama. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Martin, Doris y Boeck Karin. (2001) Qué es la Inteligencia Emocional. selección edaf. 3ª edición. Buenos Aires, Argentina
- Mata Molina, F y Otros (2000). Emocionalmente Inteligente. Revista Calidad Empresarial, Edición Corporación Calidad.
- Mateo J. (1998). —La evaluación educativa. Su enciclopedia general de la educación, 532- 586. Barcelona Océano.
- Palmero, F., Fernández-Abascal, E., Martínez-Sánchez, F. y Chóliz, M. (Coords.). (2002). Psicología de la Motivación y la Emoción. Madrid: McGraw-Hill.
- Ramos (2014), en su tesis de investigación titulada “Motivación laboral y desempeño de los docentes de la I.E 6070 – Héroes del Alto Cenepa de la Red 11 - Ugel 01- Villa el Salvador 2012”
- Revista Que Pasa Nro 1379 (1997) La Agenda de Las Emociones. I Edición. México.
- Rivera E. (2006). Influencia del desempeño docente en el desarrollo de habilidades básicas para el aprendizaje escolar en niños de 5 y 6 años de zonas Urbano Marginales de Lima Metropolitana. Tesis. Lima: UIGV. Escuela de Postgrado.
- Rodriguez, Paiva, Calderón (1994) Revista de Psicología: I Encuentro de Psicólogos de UNIFE. (Pág. 193-199) Lima: UNIFE
- Shapiro L. (2002) Inteligencia Emocional de los niños. Buenos Aires. Ediciones Paidós.
- Tejedor, F y otros. (1988). Evaluación del Profesorado universitario por los alumnos de la universidad de Santiago.

# ANEXO

## CUESTIONARIO SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL DOCENTE

Estimada profesora: Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase, seleccionando el número (del 1 al 5). Marca con un aspa el número:

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

AUTOCONCIENCIA					
ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>AUTOCONCIENCIA</b>					
1. Puedo nombrar mis sentimientos					
2. He aprendido mucho de mi mismo por mis sentimientos					
3. Se cuándo estoy alterado					
4. Cuando estoy triste se porqué					
5. Me juzgo a mi mismo por la manera cómo creo que los demás me ven					
6. Gozo de mi vida emocional					
7. Me asustan las personas con fuertes emociones					
8. A veces quisiera ser otra persona					
9. Presto atención a mi estado físico para entender mis sentimientos					
10. Acepto mis sentimientos como propios					
<b>AUTOCONTROL</b>					
11. Puedo excluir toda distracción cuando tengo que concentrarme.					
12. Generalmente término lo que comienzo.					
13. Sé decir que no cuando es necesario.					
14. Sé recompensarme a mí mismo después de alcanzar una meta.					
15. Puedo hacer a un lado las recompensas a largo plazo.					
16. Hago cosas que después me arrepiento.					
17. Acepto la responsabilidad de manejar mis emociones.					
18. Cuando me veo en un problema me gusta despacharlo lo más pronto posible.					
19. Pienso que es lo que quiero antes de actuar.					
20. Puedo aplazar una satisfacción personal a cambio de una meta más grande.					
21. Cuando estoy de mal humor puedo superarlo hablando.					
22. Me da rabia cuando me critican.					
23. No se cual es origen de mi enfado en muchas situaciones.					
<b>MOTIVACION</b>					
24. Puedo reaccionar después de haberme sentido desilusionado.					
25. Puedo realizar lo que necesito si me dedico a ello.					
26. Obstáculos en mi vida han producido cambios inesperados para mejorar.					

27. Siempre hay más de una respuesta correcta.					
28. Sé cómo dar satisfacción a todas las partes de mí mismo.					
29. No me gusta dejar para mañana lo que se puede hacer hoy.					
30. Temor ensayar otra vez una cosa que ya me ha fallado antes.					
EMPATIA					
31. Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos.					
32. Me cuesta trabajo hablar con personas que no comparten mi punto de vista.					
33. Me concentro en las cualidades positivas de los demás.					
34. Rara vez siento ganas de reñir a otro.					
35. Pienso como se sentirían los demás antes de expresar mi opinión.					
36. Con cualquiera que hablo siempre lo escucho con atención.					
37. Puedo presentir el ánimo de un grupo cuando entro en un salón.					
38. Yo puedo hacer que personas a quienes acabo de conocer hablen de sí mismas.					
39. Generalmente sé cómo piensan los demás sobre mí.					
40. Puedo presentir los sentimientos de una persona aunque no los exprese con palabras.					
41. Cambio mi expresión emocional según la persona con quien esté.					
42. Sé cuándo un amigo está preocupado.					
RELACIONES INTERPERSONALES					
43. Puedo lamentarme cuando pierdo algo importante para mí.					
44. Tengo varios amigos con quienes puedo contar en caso de dificultades.					
45. Muestro mucho amor o afecto a mis amigos.					
46. Mis creencias y valores guían mi conducta diaria.					
47. Mi familia está siempre conmigo cuando la necesito.					
48. Dudo que mis colegas realmente me aprecien como persona.					
49. Me cuesta trabajo hacer amistades.					
50. Rara vez lloro.					