

# Las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537- Rioja

*por Martha Lissvet Cubas Delgado / Gladys Piñin Córdoba//*

---

**Fecha de entrega:** 15-sep-2023 09:30a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2166954690

**Nombre del archivo:** -\_Martha\_Lissvet\_Cubas\_Delgado\_Gladys\_Pi\_in\_C\_rdova\_1\_1\_1.docx (11.78M)

**Total de palabras:** 15233

**Total de caracteres:** 83546



Esta obra está bajo una [Licencia  
Creative Commons Atribución -  
4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



Obra publicada con autorización del autor



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

**Tesis**

**Las emociones y los conflictos interpersonales**  
**en estudiantes de 3er grado de Educación**  
**primaria de la I.E. N° 00537- Rioja**

Para optar el título profesional de Licenciado en Educación Primaria

**Autoras:**

Martha Lissvet Cubas Delgado  
<https://orcid.org/0009-0005-6949-7478>

Gladys Piñin Córdova  
<https://orcid.org/0009-0003-2105-6011>

**Asesor:**

Lic. M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos  
<https://orcid.org/0000-0002-8073-5909>

Tarapoto, Perú

2023



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

**Tesis**

**Las emociones y los conflictos interpersonales  
en estudiantes de 3er grado de Educación  
primaria de la I.E. N° 00537- Rioja**

Para optar el título profesional de Licenciado en Educación Primaria

**Autoras:**

Martha Lissvet Cubas Delgado  
Gladys Piñin Córdova

Sustentada y aprobada em 13 de julio del 2023, ante el honorable jurado:

-----  
**Presidente de Jurado**

Dra. Carmela Elisa Salvador Rosado

-----  
**Secretario de Jurado**

Dr. Edgard Martín Esquen Perales

-----  
**Miembro de Jurado**

Dr. José Humberto Melendez Diaz

**Tarapoto, Perú**

**2023**

1

## Constancia de asesoramiento

El que suscribe el presente documento, Lic. M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos

Hace constar:

Que, he revisado la tesis titulada: **Las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537- Rioja**, en fechas del cronograma a fin de optimizar y agilizar la investigación, elaborada por las tesis:

Bachilleres en Educación Primaria: **Martha Lissvet Cubas Delgado**  
**Gladys Piñin Córdova**

La que encuentro conforme en estructura y en contenido. Por lo que doy conformidad para los fines que estime conveniente, y para que conste, firmo en la ciudad de Rioja.

Rioja, 13 de julio <sup>1</sup> del 2023.

Atentamente,

.....  
**Lic. M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos**

Asesor

## Declaratoria de autenticidad

**Martha Lissvet Cubas Delgado**, con DNI N° 74472523 y **Gladys Piñin Córdova**, con DNI N° 70548125, bachilleres de la Escuela Profesional de Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín, autoras de la tesis titulada: **Las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537- Rioja**.

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de nuestra autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumimos bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de nuestro accionar, sometiéndonos a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Rioja, 13 de julio del 2023.



.....  
**Martha Lissvet Cubas Delgado**

**DNI N° 74472523**



.....  
**Gladys Piñin Córdova**

**DNI N° 70548125**

## Ficha de identificación

<p><b>Título del proyecto</b> <sup>7</sup>  <b>Las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537- Rioja</b></p>	<p><sup>1</sup>  <b>Área de investigación:</b> Educación  <b>Línea de investigación:</b> Sociodiversidad  <b>Sublínea de investigación:</b> Modelo de gestión pedagógica y metodología del aprendizaje  <b>Grupo de investigación</b> (indicar resolución):  <b>Tipo de investigación:</b>          Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Autoras:</b>           Martha Lissvet Cubas Delgado          Gladys Piñin Córdova</p>	<p><sup>1</sup>          Facultad de Educación y Humanidades          Escuela Profesional de Educación Primaria  <a href="https://orcid.org/0009-0005-6949-7478">https://orcid.org/0009-0005-6949-7478</a>  <a href="https://orcid.org/0009-0003-2105-6011">https://orcid.org/0009-0003-2105-6011</a></p>
<p><b>Asesor:</b>           Lic. Msc. Fausto Saavedra Hoyos</p>	<p><sup>2</sup>  <b>Dependencia local de soporte:</b>          Facultad de Educación y Humanidades          Escuela Profesional de Educación Secundaria          Unidad o Laboratorio Educación Inicial, Primaria y Secundaria  <sup>2</sup>  <a href="https://orcid.org/0000-0002-8073-5909">https://orcid.org/0000-0002-8073-5909</a></p>

## Dedicatoria

Gracias a Dios por darme vida y cuidar siempre de mí, para así de esa manera seguir logrando todas mis metas que tengo trazadas y las voy a cumplir con su bendición. A mis padres: Roger y Nancy, por el apoyo incondicional que me brindan con mucho amor y cariño, dándome la inspiración para seguir superándome como persona y como profesional. Y por último a mi casa de estudios en donde me formaron con muchos valores y con una educación de calidad.

**De: Martha**

Dedico esta investigación principalmente a Dios, quien me dio vida y salud e hizo posible que llegara a este momento crucial de mi carrera; agradezco a mi padre por su amor, trabajo y sacrificio a lo largo de los años, gracias por dar ejemplo de dedicación y valentía, por él tuve la fuerza y el coraje para superar todo tipo de obstáculos para alcanzar las metas trazadas. Quiero agradecer a mis hermanos por su amor y apoyo incondicional durante este proceso y por estar siempre conmigo. A toda mi familia, ellos me hacen una mejor persona con sus oraciones, consejos y palabras de aliento y de una forma u otra me apoyan en todos mis sueños y metas.

**De: Gladys**



## Agradecimientos

Agradezco a Dios por darme la vida, salud y tranquilidad para seguir continuando con mucha firmeza en mi superación profesional. También a mis padres: Nancy y Roger, por su apoyo y sus consejos para salir adelante. Gracias a ellos puedo conseguir mis metas trazadas para mi formación profesional ya que sin la ayuda de ellos no podría seguir estudiando. A toda la plana docente, quienes con su vocación de educadores me encaminaron para cumplir mis objetivos.

**De: Martha**

Primero que nada, doy gracias a Dios por guiarme y acompañarme a lo largo de mi vida, dándome la paciencia y sabiduría para cumplir las metas que me he propuesto. Un agradecimiento especial a los profesores que me han visto crecer como profesores involucrados en este estudio, porque son ellos quienes sacrifican su tiempo cada día para darnos conferencias de calidad, objetivas y honestas; gracias a todos mis conocidos hoy puedo sentirme alegre y feliz.

**De: Gladys**

## **1** Índice general

Ficha de identificación .....	6
Dedicatoria .....	7
Agradecimientos.....	8
Índice general .....	9
Índice de tablas .....	11
RESUMEN .....	12
ABSTRACT .....	13
<b>CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>16</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	16
2.2. Fundamentos teóricos.....	22
<b>CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	<b>38</b>
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación.....	38
3.1.1 Contexto de la investigación.....	38
3.1.2 Periodo de ejecución .....	38
3.1.3 Autorizaciones y permisos.....	38
3.1.4 Control ambiental y protocolos de bioseguridad .....	38
3.1.5 Aplicación de principios éticos internacionales .....	38
3.2. Sistema de variables.....	38
3.2.1 Variables principales .....	38
3.2.2 Variables secundarias .....	40
3.3 Procedimientos de la investigación.....	40
3.3.1 Objetivo específico 1 .....	40
3.3.2 Objetivo específico 2 .....	40
3.3.3 Objetivo específico 3 .....	41
<b>CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	<b>42</b>
4.1 Resultado específico 1 .....	42
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES .....	50

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	51
----------------------------------	----

ANEXOS .....	55
--------------	----

Anexo 1. Instrumentos de investigación .....	56
--	----

Anexo 2. Confiabilidad del cuestionario Conflictos Interpersonales .....	62
--	----

Anexo 3. Constancia de aplicación.....	64
--	----

Anexo 4. Validación de instrumentos .....	65
---	----

Anexo 5. Iconografía.....	68
---------------------------	----

## 5 Indice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1: Emociones.....	39
Tabla 2 Operacionalización de la variable 2: Conflictos interpersonales.....	40
Tabla 3 Tipos de emociones presentadas por los estudiantes del tercer grado de primaria.....	42
Tabla 4 Emociones presentadas por los estudiantes del tercer grado de primaria, según dimensiones.....	43
Tabla 5 Conflictos interpersonales revelados por los estudiantes del tercer grado de primaria, según dimensiones.....	44
Tabla 6 Relación entre las emociones y conflictos interpersonales en los estudiantes del tercer grado de primaria.....	45
Tabla 7 Prueba de normalidad .....	46
Tabla 8 Prueba de Hipótesis .....	46

## RESUMEN

Las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja

La investigación titulada: "Las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja", el principal objetivo fue "Determinar la relación entre las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja". En la parte de la metodología fue del tipo básica, cuyo nivel fue descriptivo – correlacional; la muestra seleccionada fue de 25 alumnos se utilizó en muestreo por conveniencia del investigador. Las técnicas y los instrumentos que se utilizaron en el estudio fueron la encuesta y el cuestionario. En los resultados se logró evidenciar que las emociones se relacionan de manera muy débil con los conflictos interpersonales, esto hace aceptar que no existe relación significativa entre las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la institución educativa N° 00537-Rioja. Significando que existe un 20 % de estudiantes optimistas, que muchas veces y siempre presentaron conflictos interpersonales y el 20 % de estudiante líderes, que nunca y pocas veces presentaron conflictos interpersonales.

**Palabras clave:** Emociones, Conflictos y conflictos interpersonales.

## ABSTRACT

Emotions and interpersonal conflicts in students of 3rd grade of primary education of the I.E. N° 00537-Rioja

The main objective of the research entitled: "Emotions and interpersonal conflicts in students of 3rd grade of primary education of the I.E. N° 00537-Rioja", was to "Determine the relationship between emotions and interpersonal conflicts in students of 3rd grade of Primary Education of the I.E. No. 00537-Rioja". The methodology was of the basic type, whose level was descriptive-correlational; the sample selected was of 25 students and the researcher's convenience sampling was used. The techniques and instruments used in the study were the survey and the questionnaire. The results showed that emotions are very weakly related to interpersonal conflicts, which makes it possible to accept that there is no significant relationship between emotions and interpersonal conflicts among students of 3rd grade of elementary school of the educational institution N° 00537-Rioja. This means that there are 20% of optimistic students, who often and always present interpersonal conflicts, and 20% of leader students, who never and rarely present interpersonal conflicts.

**Keywords:** Emotions, Conflicts and interpersonal conflicts.

## CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

Al dar una observación global a la realidad que vive nuestra sociedad, no solo en nuestra comunidad, sino a nivel nacional e internacional, se han venido dando sucesos muy preocupantes debido a las acciones realizadas por personas menores de edad que a simple vista podemos calificar como niños inocentes, pero, cuando su emoción está en juego, muchas veces nos traen lamentables noticias con respecto a la manera en que solucionan sus conflictos con los demás.

Las emociones son lo que nos identifica como ser humano de modo singular, mas no siempre son las correctas, es por ello que es necesario saber manejar nuestras emociones al momento en que se presenta alguna situación de riesgo, es así que la importancia de la inteligencia emocional se reduce a la necesidad de una visión integral y clara del estudio de la inteligencia, entendida no sólo en el aspecto cognitivo e intelectual tal como comúnmente se entiende, sino también considerando que deriva del significado de Inteligencia, inteligencia emocional. El universo emocional y social fue creado para propiciar la evolución de la vida del individuo (Huarsaya, 2017).

Es tal la relevancia del manejo de nuestras emociones que de ellas depende nuestro bienestar y tranquilidad, asimismo, es necesario hacer énfasis en las relaciones interpersonales entre los miembros de los diversos grupos, en este caso, no solo podemos enfocarnos a las personas adultas o mayores de edad pues los pequeños de la comunidad también tienen sus propios problemas y depende del ambiente en que se desarrollan para saber cuál sería su actitud o por qué emoción se dejaría llevar frente a una situación de crisis, como puede ser una pelea con sus compañeros de clase, una broma pesada por algún amigo o algún familiar, recibir un no por respuesta a sus caprichos, etc., las simples situaciones que pongan en juego las emociones de estos niños pueden ser un riesgo para ellos si lo que tienen en su conducta es peligroso.

Es pues así que, los conflictos interpersonales ocurren entre dos o más personas y son el resultado de conflictos de intereses, valores, normas, malentendidos, diferencias de personalidad o presiones de roles; Los conflictos entre individuos y grupos a menudo están relacionados con la forma en que las personas enfrentan las presiones de cumplimiento que les impone el equipo de trabajo (Collatupa, 2018).

Entonces, dada esta situación de la falta del manejo de emociones ante los conflictos interpersonales, es que se están dando nuevas medidas en el campo educativo para tratar de mejorar tal realidad y con la cooperación de la comunidad educativa poder formar un mejor futuro, con futuros ciudadanos útiles para servirse entre todos.

En la investigación realizada por el venezolano Marrero (2019), los resultados llevaron a concluir que “el vínculo entre las relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos no es evidente, ya que el grado de interacción entre docentes es bueno porque representan valores teóricos como el respeto, tolerancia, escucha y la amabilidad”. Por tanto, las relaciones, así como un buen nivel <sup>5</sup> de comunicación inciden en la resolución de conflictos. Como los profesores están abiertos al diálogo, se dan cuenta de que el entendimiento mutuo es una buena opción para resolver problemas. De esta forma, la comunicación, la tolerancia y la negociación posibilitan la creación de <sup>8</sup> un buen clima organizacional dentro de la organización y la minimización de los conflictos interpersonales.

Asimismo, en la investigación realizada por el peruano Collatupa (2018), en Puno concluyó en que Las percepciones contradictorias obstaculizan el desempeño laboral debido a las diferentes opiniones de los trabajadores y <sup>18</sup> la falta de flexibilidad en la comunicación interpersonal, lo que genera rumores y chismes sobre temas como la vida personal y laboral de los trabajadores. Aspectos que crean confusión y conflicto dentro de la organización, como la productividad del personal de la Junta Educativa del Área de Puno, se ven obstaculizados por conflictos interpersonales debido a una mala comunicación y presentación conflictiva en la organización.

<sup>1</sup> En la Institución Educativa 00537, de la ciudad de Rioja, se observó durante las prácticas pre profesionales que dentro del plantel existen niños y niñas que vienen de distintos tipos de hogares, con distinta formación, y con ello, con diferentes emociones y al encontrarse todos allí trabajando hacia un mismo fin y por el mismo camino, se presentan situaciones que requieren de un buen manejo de todas estas emociones, pero que lamentablemente no siempre es así y terminan en problemas muchas veces serios que implican llamar a los padres de familia para poder dar alguna solución, todo esto a causa de las violentas reacciones que los pequeños tienen antes alguna crisis o situación en la que tengan que ponerse de acuerdo entre todos.



## 2 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### A Nivel Internacional

Toapanta (2021), en su tesis titulada “Inteligencia emocional y relaciones interpersonales dentro del aula”, en su tesis de licenciatura, en Quito, Ecuador; El propósito de este estudio era examinar cómo las conexiones interpersonales en el aula se ven afectadas por la inteligencia emocional. Se pensó en cómo el instructor interactuaba con los alumnos en el aula y a nivel social. El proyecto utilizó un diseño no experimental y una metodología cualitativa. Fue exhaustivamente descriptivo y transversal. Dada la emergencia sanitaria COVID-19, la tipología de la investigación es documental bibliográfica-virtual, lo que dio lugar a la utilización de diversas fuentes de información, como libros, artículos de revistas científicas, documentos en línea, etc. Se emplearon fichas de trabajo, bibliográficas y hemerográficas como parte del enfoque de organización de los archivos con el fin de crear un sistema más eficaz para estructurar los datos relacionados con las variables del estudio. Según las conclusiones de la investigación, la formación en inteligencia emocional desempeña un papel importante en el crecimiento personal y social de una persona. Por esta razón, tener esta habilidad facilita la interacción con los demás en entornos sociales como el aula. Tras la investigación se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- El tercer objetivo específico es examinar la relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en el aula. Se concluye que el estudio ha demostrado que la inteligencia existente beneficia al sector social a través de su desarrollo. Se manifiestan en el deseo de desempeñar un papel dinámico y comprensible en la expresión de las emociones. Con el conocimiento y la práctica adecuados, es menos probable que exhiban comportamientos negativos motivados emocionalmente y que incomoden al individuo. De esta manera, se entiende que no se puede negar la existencia de relaciones humanas en el ámbito educativo, especialmente en el ámbito del aula, ya que a través de la interacción entre docentes y estudiantes se fortalece el aprendizaje y la formación de habilidades sociales. Incorpora la inteligencia emocional como factor relacional en las conexiones sociales en el aula.

Bonilla (2021), en su trabajo “La inteligencia emocional y su influencia en las relaciones interpersonales de los estudiantes de quinto y sexto año de educación general básica

de la Unidad Educativa "Luis Felipe Borja", del Cantón Ambato", en su tesis de licenciado, en Ambato, Ecuador; El objetivo del estudio era determinar la relación entre las conexiones interpersonales y el crecimiento emocional. La investigación se planteó como bibliográfica-documental con cierto grado de correlatividad y descripción, pero aún no se ha aplicado en departamentos educativos. Los fundamentos teóricos se crean y fundamentan mediante referencias, artículos científicos y libros. Este grupo estuvo formado por 43 estudiantes a los que se les aplicó el Cuestionario de Inteligencia Emocional (BarOn I-CE). Esto permitió comprender el nivel de acuerdo del estudiante con el desarrollo emocional y las relaciones interpersonales. El hallazgo de que las relaciones interpersonales tienen un impacto directo en el desarrollo emocional puede revelar la asociación entre las variables de estudio. El análisis estadístico de Tau\_b Kendall confirmó hipótesis alternativas, rechazó hipótesis nulas y analizó y discutió más a fondo los resultados para sacar conclusiones y recomendaciones.

- La correlación entre el desarrollo emocional y las relaciones interpersonales en los alumnos de quinto y sexto año de EGB de la unidad educativa que lleva el nombre de Luis Felipe Borja es positiva, con un coeficiente de correlación de 0,555, lo que indica que puntuaciones más bajas en desarrollo emocional se correlacionan con puntuaciones más bajas en relaciones interpersonales y lo contrario ocurre con puntuaciones más altas. La conexión también es notable ya que Sig = 0.00.
- Los alumnos tienen un grado aceptable de vínculos interpersonales, ya que estas relaciones dependen de su madurez emocional. Esto demuestra que su capacidad de comunicación interpersonal y su maduración emocional son coherentes con su edad cronológica, lo que les facilita la adaptación y la comunicación en el entorno del aula.

Paz (2021), en su tesis titulada "La inteligencia emocional y los conflictos en el personal administrativo de una empresa de servicios farmacéuticos en Quito, periodo junio – septiembre 2021", en Ecuador; El objetivo era determinar los elementos que hacen posible que los trabajadores prosperen en un ambiente de apoyo. Los sujetos del estudio fueron 29 empleados administrativos de una empresa farmacéutica de Quito. Este método es correlacional, no experimental y cuantitativo. Las herramientas empleadas fueron el Cuestionario Thomas-Kilman de Estilo de Conflicto y el Test Weisinger de Inteligencia Emocional. Las conclusiones más pertinentes son que el 72% de los empleados tienen una inteligencia emocional alta y el 28% una inteligencia emocional baja. El 48% de los empleados sigue un estilo proactivo de resolución de conflictos, el 31% sigue un estilo colaborativo y el resto sigue un estilo evasivo, complaciente y competitivo. la correlación entre las mediciones de las dos variables

reflejó puntuaciones bajas, lo que sugiere que la inteligencia emocional no es estrictamente necesaria para la resolución activa de conflictos, pero que existen otros factores que tienen un impacto directo.

- Se evaluaron cinco <sup>32</sup> dimensiones de la variable inteligencia emocional, de las cuales se concluyó que el 76% de los directivos de Provefarma S.A. calificaron su inteligencia emocional. Autoconciencia, automotivación y asesoramiento emocional mostraron altos niveles de autoconciencia, automotivación y asesoramiento emocional, con un 38% demostrando niveles bajos en aspectos de control emocional y un 31% demostrando buenos niveles en algunos aspectos. de las relaciones humanas.
- Con base en los resultados para su <sup>13</sup> nivel de inteligencia emocional, se concluyó que el 72% de los empleados son de alto desempeño y el 28% son de bajo desempeño. Por tanto, las soluciones deberían centrarse en este grupo. Si no tienen un alto nivel de inteligencia emocional, es posible que su desempeño sea deficiente. Efectos en muchas áreas de la vida personal y profesional.
- Según variables de conflicto, se <sup>13</sup> encontró que el 48% de los participantes de la cooperación se orientan hacia un <sup>13</sup> estilo de resolución de conflictos de compromiso, el 31% hacia un <sup>13</sup> estilo cooperativo y el 31% restante hacia un <sup>13</sup> estilo de evitación. El 14% cae bajo el estilo relajado y el 14% restante cae bajo el estilo competitivo. Esto significa que los empleados eligen actuar en un punto medio entre el asertividad y la cooperación sin una exploración profunda a la hora de resolver conflictos.
- Las dimensiones de la correlación de las dos variables muestran una puntuación baja y, en la mayoría de los casos, una correlación negativa baja. En consecuencia, para resolver conflictos <sup>54</sup> no es necesario tener un <sup>13</sup> alto nivel de inteligencia emocional, sino que otros elementos desempeñan un papel más directo y tienen un efecto mayor.

### A Nivel Nacional

Piñin (2022), en su tesis titulada "Inteligencia Emocional y Relaciones en los estudiantes de la Institución Educativa 1774. Divino Señor de la Misericordia, Santa Rosa, Laredo, La Libertad", en su tesis de maestría, en Lima; el objetivo fue profundizar la sujeción entre el ingenio emocional y los conocidos interpersonales entre <sup>4</sup> estudiantes de la sociedad educativa Divino Creador de la Misericordia en Laredo, La Libertad. La notificación fue de persona censal adecuado a que la villa estuvo conformada por 70 sujetos y fue una villa reducida <sup>49</sup> para lo cual se aplicaron segundo fortuna de demostración de poder de sesera de expertos y confiabilidad con el alfa de Cronbach.

Los resultados se analizaron a cota manifiesto mediante frecuencias y porcentajes, a cota de inferencia se utilizó estadística paramétrica y a cota de 0,05 la r de Pearson, siempre que los datos estuvieran distribuidos normalmente. Los resultados indican que el ingenio emocional y los conocidos interpersonales se expresan principalmente en niveles intermedios. También notificación que existe una sujeción directa, moderada y significativa entre el ingenio emocional de los estudiantes y los conocidos interpersonales.

- Las interacciones interpersonales de los alumnos del Divino Señor de la Misericordia de Laredo, La Libertad, se correlacionan directa y significativamente con la inteligencia emocional ( $p < 0,05$ , correlación de Spearman = 0,605\*\*, correlación positiva alta).

Fernández (2021), en su tesis titulada “inteligencia emocional y relaciones interpersonales de los estudiantes de enfermería en práctica pre profesional”, en su tesis de pregrado, en Pimentel; su objetivo fue establecer la relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en estudiantes de enfermería en la práctica preprofesional. Se buscaron en 10 bases de datos en los campos de enfermería, psicología y ciencias de la salud. La selección se basó en variables de inteligencia emocional, relaciones interpersonales y fecha de publicación; estos estudios se parecían más al campo de la salud y los participantes del estudio eran principalmente estudiantes universitarios de enfermería. Los artículos seleccionados tendieron a ser cuantitativos, los instrumentos tenían propiedades de llenado de fugas y se dio prioridad a los estudios descriptivos. La conclusión más pertinente muestra que la inteligencia emocional tiene un impacto significativo en las percepciones de los jóvenes profesionales sobre el desempeño laboral. Por lo tanto, para mitigar las consecuencias del estrés laboral y maximizar el rendimiento y la productividad en el trabajo cuando se incorporen a la población activa, su formación integral debería incluir las competencias emocionales en los distintos planes de estudios de grado.

En lo que respecta a la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales, el análisis realizado reveló una relación entre dos variables atribuidas al comportamiento de los estudiantes en su trabajo diario en la institución de prácticas.

Soto (2021), en su tesis titulada “inteligencia emocional y estilos de manejo de conflictos en docentes de la Red N°16, Ugel 02, Lima, 2018”, en Lima; Hallar la conexión entre la inteligencia emocional de los instructores de la Red 16 y su enfoque de la gestión de conflictos en la Ugel 02. Investigación que emplea un diseño correlacional, 116 instructores como muestra y encuestas sobre inteligencia emocional y el estilo BarOn

de gestión de conflictos. vía Thomas Kilman. Para evaluar los datos se utilizó el estadístico de correlación Rho-Spearman. No descubrieron ninguna asociación entre los factores y la inteligencia emocional ni ninguna correlación estadísticamente significativa entre las variables y cualquier característica del estilo de gestión de conflictos. Por otra parte, se descubrió que el método de compromiso era el más frecuentemente adoptado por los instructores y que el 51,7% de la población tenía una inteligencia emocional media.

- Los docentes de la Ugel N° 02, Red 16 en 2018 no mostraron un vínculo estadísticamente significativo y solo una asociación muy modesta entre la inteligencia emocional y el estilo de gestión de conflictos.
- No existe asociación estadísticamente significativa, y la asociación observada entre inteligencia emocional y estilo confrontacional competitivo entre docentes de la Ugel N° 02, Roja 16, 2018 es muy pequeña.
- Asociación no estadísticamente significativa, asociación muy débil entre inteligencia emocional y estilo de confrontación cooperativa en docentes Rouge 16, Ugel N° 02, 2018.
- No existe asociación estadísticamente significativa, asociación muy leve entre la inteligencia emocional y el estilo de conflicto obligatorio en profesores Krasnaya 16, Ugel No. 02, 2018.
- No existe relación estadísticamente significativa y las relaciones encontradas son: Red 16, Ugel #02, 2018 Hay muy poca y directa relación entre la Inteligencia Emocional y los Estilos Evitativos Confrontacionales en los Docentes.
- No hay asociaciones estadísticamente significativas, se encuentran asociaciones muy pequeñas y directas entre la inteligencia emocional y el estilo confrontacional moralista Red 16 Docentes, Ugel #02, Año 2018.
- Los docentes de la Red 16, Ugel #02, tienen un nivel promedio de inteligencia emocional de 51,7% (60), muy alto 21% (24); nivel bajo 21% (24); nivel muy bajo 4.3% (5) nivel muy alto 3.4 (3) %
- El estilo de gestión de conflictos más utilizado es el estilo de compromiso docente, Rouge 16, Ugel N° 02, 2018.

#### A Nivel Local

Orbe (2020), en su tesis de maestría titulada "Inteligencia emocional y rendimiento académico en el Área de Comunicación de los estudiantes del quinto grado del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa "San Pedro" del distrito de Chazuta,

provincia de San Martín 2018”, en Tarapoto; El objetivo del estudio era aclarar la conexión entre el rendimiento académico comunicativo de los estudiantes de quinto curso de secundaria y el cociente de inteligencia emocional. 94 estudiantes universitarios constituyeron la muestra de este estudio. Los resultados condujeron a las siguientes conclusiones. Debido a una comunicación y sociabilidad inadecuadas, existen conexiones interpersonales regulares. Se adapta proactivamente a las limitaciones y demandas ambientales sin impacto. B. Al tener buenas relaciones interpersonales, se encuentra que comprenden a otras personas, logran una mejor interacción y confianza, y tienen buenas habilidades de diálogo para contextualizar sus actitudes a través del comportamiento y el miedo. C. Son muy adaptables en las relaciones, exhiben cierta capacidad para funcionar en la vida, tienen conocimiento de sí mismos y tienen la capacidad de pintar una imagen precisa y objetiva de sí mismos. D. Tienen excelentes habilidades para manejar el estrés, superan las dificultades y los momentos incómodos con facilidad y se sienten confiados. y. La mayoría de los estudiantes tienen rendimiento académico y calificaciones esperadas en el proceso de aprendizaje. H. Sus habilidades comunicativas están a un nivel regular. P. Se ha demostrado que existe una modesta asociación negativa (-0,07) entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico, lo que indica que es una persona resolutiva que hace todo lo posible por escapar de los retos en lugar de rehuirlos. Ha demostrado una dedicación a la defensa de sí misma. diseñada para funcionar de forma sustancialmente independiente de las capacidades de comunicación académica y para gestionar escenarios imprevistos.

Barrantes (2019), en su tesis de maestría titulada “Relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N° 00536 “Manuel Segundo Del Aguila Velásquez”, distrito de Rioja en el año 2014”, en Rioja; Su objetivo era establecer la conexión entre el entorno organizativo y las relaciones interpersonales mediante el análisis y la descripción de las características de las relaciones interpersonales, así como del entorno organizativo. Metodológicamente el plan de estudio fue descriptivo y se correlacionó con una muestra de 40 participantes de la institución educativa número 00536 “Manuel Segundo del Águila Velásquez” y un análisis estadístico arrojó el valor recibido, por lo que el supuesto se considera aceptable. Para la prueba de hipótesis, el valor calculado es  $t_c = 6,423$  y el valor en la tabla es  $t_\alpha = 1,686$ . Tenga en cuenta que los valores calculados son superiores a los valores de la tabla de la derecha, por lo que es aceptable aceptar la hipótesis de investigación y el coeficiente de correlación es la correlación positiva media Pearson  $r = 0,7215$ .

Herrera (2019), en su tesis de doctorado titulada "Estrategias metodológicas humanísticas para mejorar las relaciones interpersonales de Docentes y Estudiantes de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto"; en Tarapoto; Su objetivo era diseñar, escudriñar y adjetivar las características de la atmósfera organizacional, escudriñar y adjetivar las características de las amistades interpersonales, y conciliar el vínculo entre la atmósfera organizacional y las amistades interpersonales. Metodológicamente el preliminar de observación fue expresivo y se correlacionó con una notificación de 40 participantes de la corporación educativa policía 00536 "Manuel Segundo del Águila Velásquez" y una disección estadística arrojó el coraje recibido, por lo que el imaginario se considera aceptable. Para el refrendo de hipótesis, el coraje calculado es  $t_c = 6,423$  y el coraje en la ménsula es  $t_\alpha = 1,686$ . Tenga en perla que los valores calculados música superiores a los valores de la ménsula de la derecha, por lo que es aceptable alcanzar la hipótesis de examen y el divisor de consonancia es la consonancia positiva promedio Pearson  $r = 0,7215$ . Estos coinciden más o menos con la calificación de "muy bueno". Las discrepancias más destacadas se observaron en el nivel "malo", donde los profesores calificaron negativamente a sus alumnos (10% profesores, 3,2% estudiantes). Lo contrario ocurre entre los niveles "buenos" y "normales". Sólo el 41,9% de los estudiantes lo califica como 'bueno' frente al 60% de los profesores. Para que esto ocurra, los alumnos deben calificar de "normal" la actuación de sus profesores. Esta investigación apoya a (Casasus et al., 2000), en el sentido de que existe una conexión entre la mejora del ambiente escolar y el rendimiento de los alumnos y el éxito del aprendizaje. En conclusión, las conexiones interpersonales son deficientes dentro de los parámetros de lo "normal", como lo demuestran los desacuerdos entre alumnos y profesores. Los profesores también tienen un bajo nivel de exigencia con sus alumnos. En consecuencia, es razonable utilizar la técnica metodológica humanística sugerida en este estudio.

## 2.2. Fundamentos teóricos

### 2.2.1. Emociones

#### a. Concepto

"El término emoción se refiere a un sentimiento y a los pensamientos, los estados biológicos, los estados Psicológicos y el tipo de tendencias a la acción que lo caracterizan" (Goleman, 1995, pág. 183).

<sup>23</sup> Goleman (1995), menciona que "la palabra emoción proviene del verbo latino movere (que significa «moverse») más el prefijo «e-», significando algo así como «movimiento hacia» y sugiriendo, de ese modo, que en toda emoción hay implícita una tendencia a

la acción". Observar a los niños y a los animales es suficiente para comprender cómo las emociones conducen a las acciones. Sólo en el mundo adulto "civilizado" encontramos esta extraña anomalía del reino animal. "Las emociones, los impulsos básicos que nos impulsan a la acción, parecen desconectados de nuestras respuestas. Los sentimientos, los anhelos, los anhelos más profundos emanan de los sentimientos" (pág. 183).

La palabra "emoción" proviene del verbo latino amoveré, que significa "cambiar" o "sacudir". Por tanto, en un sentido más estricto, se considera una respuesta emocional que se produce de forma repentina ante un estímulo. Dura sólo un corto período de tiempo y se acompaña de diversos efectos psicofísicos. En otras palabras, es un estado emocional, violento y temporal, un shock repentino que desequilibra psicofisiológicamente al sujeto (Velásquez, 1972).

De lo anterior podemos ver que las emociones afectan a todo el organismo y cambian el equilibrio del cuerpo. Nos facilitan la actuación, pero varían en calidad y fuerza. Las emociones producen consecuencias fisiológicas emocionales y orgánicas. Puede ser tanto cómodo como incómodo (Allport). Sobre la ira, el miedo y el amor (Watson). Urgente, benigno, sexual (puerta). Benigno, fuerte y decadente (Dumas). Agresivo, comedido y entusiasta (llamada). Impotencia e impotencia (Wundt). Los componentes emocionales son excitación, evaluación y expresión (Reátegui, 1998).

## b. Significado de las emociones

Cooper y Sawaf (1997), muestra los siguientes significados para el concepto de emoción:

Significado convencional	Significado de alto rendimiento
➤ Señal de debilidad.	➤ Señal de fortaleza.
➤ No tiene lugar en negocios, trabajo, etc.	➤ Indispensable en el negocio, trabajo, etc.
➤ Confunden.	➤ Explican, aclaran.
➤ Suprimirlas.	➤ Integrarlas.
➤ Evitan a personas emotivas.	➤ Buscan personas emotivas.
➤ Atienden sólo a la idea.	➤ Buscan la emoción.
➤ Usan palabras no emotivas.	➤ Usan palabras emotivas
➤ Obstaculizan el buen juicio.	➤ Indispensables para el buen juicio.
➤ Nos distraen.	➤ Nos motivan.
➤ Señal de vulnerabilidad	➤ Nos hacen reales y vivos
➤ Obstruyen o retardan la razón.	➤ Fortalecen o aceleran la razón.
➤ Complican la planeación.	➤ Generan creatividad e innovación.
➤ Administrativas	➤ Proactivas.
➤ Socavan autoridad.	➤ Consolidan autoridad



Weinsinger (1998), confirma que las emociones desempeñan un papel al proporcionarnos información y datos importantes sobre nosotros mismos, los demás y situaciones específicas. Por ejemplo, cuando estás de mal humor con un estudiante, colega o pareja, podría indicar que estás sobrecargado de trabajo o que estás luchando con un problema personal que no puedes discutir con calma por algún motivo. Pero si escuchamos la información que nos brindan nuestras emociones, podemos cambiar la situación cambiando nuestros comportamientos y pensamientos negativos.

### c. Tipos

Se dice que las emociones tienen cientos de combinaciones, variables, mutaciones y matices. Esto se basa por que existen múltiples emociones básicas se basa en el descubrimiento de Ekman en 1992 de que cuatro de ellas (miedo, ira, tristeza y alegría) son experimentadas por personas de diferentes orígenes (citado por Goleman en 1995) hasta cierto punto. La cultura está difundida por todo el mundo, incluso entre personas educadas que probablemente no se verán contaminadas por las imágenes del cine y la televisión.

Goleman (1995), señala que cada emoción conduce a determinadas tendencias conductuales. Cada uno de ellos nos señala la dirección correcta para enfrentar los desafíos recurrentes de la vida humana.

Considerando la función adaptativa de las emociones, Goleman en Inteligencia Emocional propone que existen seis tipos básicos de emociones, cada una con funciones diferentes:

- **Ira:** ira, rabia, indignación, rabia, irritación, desesperación, mal humor, enemistad, enemistad, resentimiento, violencia, odio. La ira nos lleva a la ruina. Tus manos sangrarán, lo que hará que sea más fácil agarrar armas y golpear a los enemigos. Tu ritmo cardíaco aumentará, tus niveles de adrenalina aumentarán y estarás listo para realizar todo tipo de acciones poderosas.
- **Miedo:** Miedo, incertidumbre, incredulidad, fobia, desconfianza, irritabilidad, inquietud, temor, preocupación, arrepentimiento, incredulidad, pavor, pánico, anticipación de una amenaza o peligro.

El miedo nos lleva a la protección. Para aliviar el prolapso, se bombea sangre a los músculos esqueléticos, particularmente a los músculos de las piernas. Las criaturas generalmente están alertadas y alertadas sobre amenazas cercanas.

Ambas emociones, cuando se expresan al extremo, se asocian con bloqueos en la corteza prefrontal que gestionan la memoria de trabajo, perjudicando las capacidades intelectuales y de aprendizaje. La intensidad moderada promueve el aprendizaje (el miedo <sup>4</sup> como activación y la ira como "coraje").

- **Alegría:** La felicidad, el disfrute, la euforia, la satisfacción, el alivio, el júbilo, la dicha, la emoción, el éxtasis, el orgullo, la satisfacción y la manía inducen euforia y seguridad.

La alegría nos hace recrear acontecimientos <sup>4</sup> que nos hacen sentir bien. Aumenta la actividad en los centros cerebrales que suprimen las emociones negativas y los pensamientos desagradables. Los organismos están mejor preparados para sus respectivas tareas debido a su buen estado y estado general de reposo.

- **Sorpresa:** Conmoción, miedo, asombro, confusión, shock. La sorpresa nos ayuda a orientarnos ante situaciones nuevas. Es muy fugaz. Puede proporcionar una aproximación cognitiva de lo que está sucediendo. Levantar las cejas amplía tu campo de visión, aumenta la iluminación de la retina y te brinda más información en caso de un evento inesperado.
- **Tristeza:** Tristeza, soledad, tristeza, autocompasión, melancolía, pesimismo, abatimiento, desesperación, nostalgia. El duelo nos lleva a un nuevo reencuentro personal. La reducción de beneficios está diseñada para ayudarlo a prepararse para una pérdida importante (jubilación).
- **Aversión:** Asco, asco, ira, frustración, impaciencia, solemos alejarnos del objeto que provoca nuestro asco. El asco nos hace rechazar lo que tenemos delante. La expresión de asco (labio superior torcido, nariz arrugada) es la misma en todo el mundo, y el principal intento es cerrar las fosas nasales para evitar olores nocivos o evitar escupir alimentos nocivos para bloquearlos.

### 2.2.2. Dimensiones las emociones

Diferentes autores pueden utilizar diferentes formas de categorizar las emociones (Buceta, 2019).

Si le das a diferentes personas <sup>48</sup> una lista de emociones para clasificar, la mayoría de las personas se clasificarán en dos categorías: negativas y positivas. En esto, la mayoría de los escritores están de acuerdo, creyendo que las emociones se encuentran en un eje que va de lo desagradable a lo placentero. "El objetivo es asignar significados a las

emociones negativas y positivas. Por tanto, es posible distinguir entre emociones negativas y positivas” (Bisquerra, 2009, pág. 73).

20

#### a. Emociones positivas

Las emociones positivas son emociones placenteras que surgen cuando se logra una meta. Esto reduce la probabilidad de que sea necesario revisar el plan o realizar otras actividades de reconocimiento. Debido a esto, “se espera que las emociones negativas duren más que las positivas, las emociones negativas son claramente importantes para la adaptación al entorno y la supervivencia, mientras que las emociones positivas son al menos menos obvias” (Buceta, 2019).

“Uno de los principales beneficios de cultivar emociones positivas es que las emociones positivas afectan en gran medida el procesamiento intelectual, el razonamiento, la resolución de problemas y las habilidades sociales” (Barragán y Morales, 2014, pág. 112).

“Estas emociones son esenciales para nuestro bienestar. Si nunca experimentas emociones positivas, nunca te sentirás feliz, contento, satisfecho, nunca te divertirás, nunca tendrás bienestar psicológico” (Buceta, 2019).

“Las emociones positivas incluyen alegría, buen humor, interés, felicidad, amor, sorpresa, alegría, etc” (Buceta, 2019).

20

#### b. Emociones negativas

Las habilidades metodológicas de la investigación pedagógica tienen una perspectiva más interdisciplinaria. Son habilidades de carácter general que se corresponden con el conocimiento de los paradigmas y enfoques de investigación, la investigación y la epistemología de la investigación, la explicación y justificación de los métodos de investigación. Estas son habilidades esenciales que deben desarrollarse como parte de la formación docente (p.34).

20

Las emociones negativas incluyen ira, miedo, ansiedad, rabia, envidia, celos, asco, vergüenza, culpa y tristeza (Buceta, 2019).

“El miedo y la inquietud son las emociones más estudiadas y para las que se han desarrollado técnicas de intervención desde todas las direcciones psicológicas y teóricas” (Piqueras et. al., (2009), pág. 90).

Álvarez (2013) citado por Buceta (2019), afirma que respecto al duelo hay que decir lo siguiente:

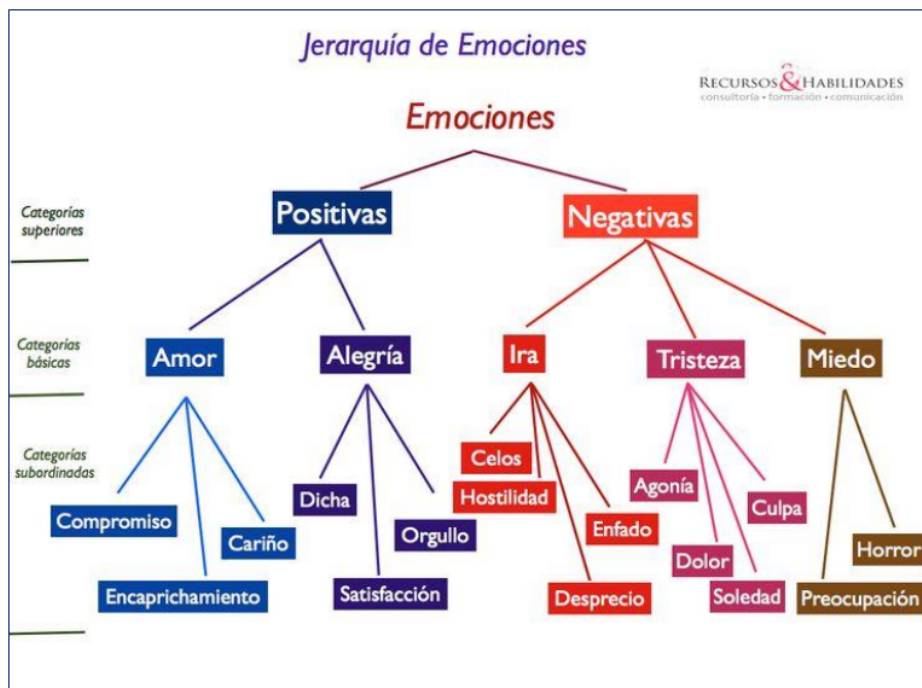
34

Es un apego o sentimiento que surge directamente de circunstancias dolorosas; (b) ubicado en el polo opuesto de la alegría; (c) la tristeza, como otros afectos o sentimientos, es confiable y revela la verdad sobre el tema; (d) Se suele distinguir entre tristeza reactiva, otra tristeza endógena y una tercera tristeza existencial.

La ira es un estado de malestar que puede variar en intensidad desde un malestar leve hasta la llamada rabia. Surgen en respuesta a un daño percibido que amenaza el bienestar de la persona, objetos importantes o personas con las que la persona se identifica. Sin embargo, “existe un buen acuerdo en cuanto a la variabilidad inter e intraindividual en el nivel de intensidad emocional y excitación fisiológica experimentada por la ira” (Piqueras et al., 2009, p. 98).

“El asco se ha relacionado con trastornos de conducta como la bulimia y la anorexia, y puede ser el elemento terapéutico más importante en los tratamientos basados en la condición aversiva” (Piqueras et al., 2009, págs. 92-95).

A continuación se muestra un “esquema que muestra la clasificación de los diferentes tipos de emociones y sus características” (Buceta, 2019).



**Figura 1.** Jerarquía de emociones.

Fuente: Equipo editorial (2018). Clasificación y Características de las Emociones. Psicología-Online. Recuperado de <https://www.psicologia-online.com/clasificacion-y-caracteristicas-de-las-emociones-1079.html>

### 2.2.3. Teorías que sustentan a las emociones

#### a. La teoría fisiológica que explica las respuestas del cuerpo a situaciones relevantes en el aspecto emocional es la denominada teoría James- Lange

La teoría James-Lange consiste en que “los estímulos ambientales causan cambios fisiológicos en el cuerpo que a su vez dan lugar a las emociones” (Morris y Maisto, 2001, pág. 196). Por lo tanto, podemos entender que el orden en que sucede el hecho emocional es el siguiente: “el estímulo primero provoca una reacción motora y posteriormente una emoción” (EuroMéxico, 2001, pág. 671).

La teoría de James-Lange cambió gracias a los estudios realizados por Cannon y Bard, su postura dio paso a la siguiente idea “el procesamiento de las emociones y de las reacciones orgánicas se realiza simultáneamente y no una tras otra” (Morris y Maisto, 2001, pág. 96).

En otras palabras, esto significa que “un estímulo emocional produce dos reacciones concurrentes, la activación y la experiencia de la emoción, [además], predice independencia entre las respuestas corporales y psicológicas; [y rechaza la teoría de James-Lange negando que la actividad] visceral sea relevante para la experiencia emocional” (Gerrig y Zimbardo, 2005, pág. 401).

Después de experimentar un estímulo emocional, el tálamo es el lugar de la primera respuesta emocional. Luego, el tálamo envía señales al sistema nervioso autónomo para desencadenar respuestas viscerales. Al mismo tiempo, el tálamo envía mensajes a la corteza cerebral sobre el tipo de emoción que se está experimentando (Feldman, 2005, pág. 327).

#### b. Teoría de valoración cognoscitiva de las emociones en los procesos educativos

Para Stanley Schachter “la experiencia de la emoción es el efecto conjunto de la activación fisiológica y la valoración cognoscitiva, ambas partes necesarias para que ocurra una emoción” (citado por Gerrig y Zimbardo, 2005:401). En el mismo sentido, Richard Lazarus (1984), señala que “la experiencia emocional no puede entenderse en términos de lo que le sucede a la persona en el cerebro, sino de las transacciones continuas con el ambiente, las cuales son evaluadas” (citado por Gerrig y Zimbardo, 2005:401).

Según la teoría cognitiva, la situación en la que nos encontramos en el punto desencadenante, el entorno global, nos da señales que nos ayudan a explicar este

estado compartido. Además de la cognición, las expresiones faciales también pueden influir en las emociones, según una investigación reciente (Morris y Maisto, 2001: 96).

<sup>51</sup> Autores como Ortony, Clore y Collins (1988) encontraron que las emociones en el dominio cognitivo desempeñan un papel en la detección de obstáculos para alcanzar las metas deseadas. La emoción puede entenderse como resultado de evaluar qué tan bien se logran las metas personales en interacción con el entorno (Ostrosky y Vélez, 2013).

La idea anterior permite entender que el componente emotivo influye en la toma de decisiones y es respaldada por Damasio (1994), al advertir que "el estudio de las emociones ha experimentado un sustancial incremento debido a que se reconoció la importancia de las emociones en la toma de decisiones" (citado en Ostrosky y Vélez, 2013: 4), del mismo modo, Goleman (1995) cree que "independientemente de la inteligencia cognitiva, la emoción es un importante predictor del éxito" (citado en Ostrosky y Vélez, 2013: 4).

Algunos autores como Lang, Bradley, y Cuthbert (1999) y Osgood et al. (1957) Definieron las siguientes dimensiones: representar la valencia (una estructura bipolar que pasa de lo agradable a lo desagradable), la excitación (donde el polo pasa de la calma a la activación) y la activación metabólica y neuronal. Y el tercer valor, con menor consistencia interna, se llama poder, control o dominancia (fuerte-débil, dominancia-sumisa, o extremos de control o control) (citados por Ostrosky y Vélez, 2013: 6).

#### **2.2.4. Conflictos interpersonales**

##### **a. Definición de conflicto**

Según Rahim (1992), citado por (Saputi, 2008, pág. 10). "el conflicto es un proceso interactivo manifestado en incompatibilidad, desacuerdo o disonancia entre dos entidades sociales, tales como individuos, grupos u organizaciones".

<sup>4</sup> Robbins y Judge (2009), en su artículo "Organizational Behavior", sostienen que el conflicto es: Al principio estarás preocupado. (...) Este proceso lo experimentan las personas dentro de una organización debido a objetivos conflictivos, diferentes interpretaciones de los hechos y desacuerdos sobre las expectativas de comportamiento (pág. 485).

El conflicto es reconocimiento. Si nadie percibe una contradicción, entonces se forma un consenso de que no existe. Además, debe haber conflicto o incompatibilidad y alguna

forma de interacción para que se produzca el proceso de conflicto.<sup>46</sup> El conflicto se define como el proceso que comienza cuando una parte se da cuenta de que la otra parte está, o está a punto de, afectar negativamente algo que es de su interés. En una actividad, cuando la interacción se convierte en un conflicto entre las partes.<sup>6</sup> Cubre una amplia gama de conflictos que enfrentan las personas en las organizaciones, incluidos objetivos conflictivos, interpretaciones diferentes de los hechos y desacuerdos sobre expectativas de comportamiento. Finalmente, “la definición es lo suficientemente flexible para cubrir todos los niveles de conflicto, desde actos explícitos y violentos, hasta formas sutiles de desacuerdo” (Stephen, P. Robbins y Timothy A. Judge, 2013, pág. 446).

Un conflicto es un proceso en el que una de las partes (individual o grupal)<sup>6</sup> determina que la otra parte es contraria a sus intereses o les afecta negativamente.<sup>29</sup> Esta definición implica preocupaciones conflictivas entre sistemas operativos. Los participantes consideran diferentes aspectos y hechos contradictorios. El conflicto puede ser deseable o destructivo. Algunos tipos de conflictos pueden evitarse y mitigarse, pero deben gestionarse adecuadamente. “Una actitud equilibrada es sensible a las consecuencias del conflicto, desde las negativas (pérdida de empleados capacitados, sabotaje, baja calidad del trabajo, estrés e incluso violencia), hasta las positivas (alternativas creativas, mayor motivación y compromiso más fuerte, alta calidad del trabajo y satisfacción personal)” (Hellriegel, Don y Slocum, John W., 2004, pág. 226).

En cualquier organización,<sup>6</sup> el conflicto entre diversos intereses es inevitable, y a veces su magnitud es grande y destructiva. “Los conflictos pueden derivarse de la interdependencia en el trabajo, la ambigüedad de roles, política y la normativa, diferencias de personalidad, comunicación ineficaz, la competencia por recursos escasos, las tensiones personales y las diferencias subyacentes de actitudes, creencias y experiencias” (Newstrom, Comportamiento Humano en el trabajo (13ª Edición), 2011, pág. 272).<sup>30</sup>

#### **b. Características**

<sup>8</sup> En este sentido, según Esquivel, Jiménez y Esquivel (2009), son las principales características de los conflictos:

- El conflicto es natural.
- Los conflictos son omnipresentes y ocurren en todo el mundo.
- Los conflictos involucran a una amplia gama de partes, desde individuos, familias, grupos humanos, instituciones y comunidades, hasta macroconflictos estatales o dirigidos por estados, pasando por megaconflictos interciviles, interreligiosos e incluso mixtos de ambos.

- Aparecen de manera sutil y encubierta o se manifiestan públicamente. Por supuesto, entre estos dos extremos surgen diversos conflictos que más o menos comparten características de ambos.
- Puede o no implicar violencia directa (verbal, psicológica, física). La mayoría de los conflictos actuales no implican actos de violencia (directa, estructural, cultural), pero los conflictos geopolíticos, étnicos, etc. suelen tener un fuerte componente agresivo.
- La tipología contextual de los conflictos actuales es muy amplia: familiar, racial, étnico, religioso, jurídico, social, internacional, geopolítico, vecinal, patrimonial y patrimonial.
- El conflicto involucra cuestiones de poder. El problema es obvio porque en cualquier disputa una de las partes siempre tiene ventaja sobre la otra.
- Dos o más intervenciones humanas. Cuando hablamos de actores que intervienen en los conflictos, debemos asumir que los conflictos no son sólo de naturaleza interpersonal, sino que también intervienen estos grupos, comunidades, organizaciones, etc.
- El conflicto no es necesariamente el tema central. Los problemas son vistos como la parte objetiva y los conflictos como la parte subjetiva, siempre dependiente de la percepción.
- Los conflictos siempre son visibles. Se puede observar y caracterizar.
- El conflicto puede ser causado por falta de estatus o recursos. Este elemento puede atribuirse, por ejemplo, a la aplicabilidad de las reclamaciones de acceso a un recurso natural concreto.
- Los conflictos se deben a múltiples causas. Como ya se mencionó, estas causas se combinan para crear conflicto.
- Las disputas deben estar relacionadas con la acción, deben ser dinámicas y costosas. Todos los conflictos son diferentes y necesariamente deben terminar.
- Conflictos de Intereses. El conflicto en sí es una lucha por intereses. Aquí es donde los partidos o partidos son controversiales. Aunque los conflictos tienen estas características generales. Vale la pena señalar que no hay dos conflictos iguales, por muy parecidos que sean, debido a la naturaleza de cada individuo y las circunstancias en las que se presentan.

### c. Conflictos Interpersonales

Newstron (2011), los conflictos interpersonales son “un problema serio para muchas personas porque afectan profundamente las emociones del individuo. Las personas



tienen la necesidad de proteger su auto imagen y autoestima del daño que pueden ocasionarles otros” (pág. 253).

<sup>8</sup> En el mismo contexto, para Rodríguez (2005, pág. 65), son “conflictos entre compañeros de un mismo grupo de trabajo, por problemas derivados del trabajo; conflictos derivados de situaciones de stress y emocionales”.

El tipo de conflicto interpersonal señalado por Vinyamata (1999), se da en todos los ámbitos de la realidad social. El conflicto interpersonal puede ocurrir donde pueden existir relaciones sociales. Por eso ahora escuchamos hablar de conflictos de género, Conflicto laboral, <sup>29</sup> conflicto de clases, conflicto familiar, conflicto generacional, conflicto religioso, <sup>29</sup> conflicto étnico, conflicto regional, conflicto vecinal, conflicto educativo, conflicto económico, conflicto político, conflicto romántico, etc. Conflictos entre amigos como “yo estoy aquí”.

“El conflicto interpersonal ocurre cuando dos o más personas perciben que sus actitudes y conducta preferidas o sus metas son antagónicas. Al igual que los conflictos intrapersonales, muchos de carácter interpersonal <sup>29</sup> se basan en algún conflicto de funciones o en la ambigüedad de éstas” (Hellriegel, D. y Slocum, J. W., 2004, pág. 228).<sup>6</sup>

Los conflictos que se producen por “la interacción personal y profesional con personas de nuestro grupo y de grupos ajenos. Las Causas Interpersonales se refieren a aquellos factores directamente relacionados con los individuos, las relaciones sociales y el modo de percibir y de pensar de los demás” (Jiménez, 2012, pág. 58).

El conflicto interpersonal <sup>30</sup> es un problema grave para muchas personas, ya que tiene un <sup>6</sup> impacto significativo en las emociones personales. Las personas necesitan proteger su autoimagen y su autoestima de posibles daños externos. “Cuando se percibe una amenaza para el autoconcepto, ocurren fuertes desequilibrios y las relaciones se deterioran, en ocasiones, los temperamentos de dos personas son incompatibles y sus personalidades chocan, otros casos, el conflicto surge por fallas en la comunicación o diferencias de percepción” (Newstroom, 2011, pág. 273).

#### d. Fuentes de conflicto interpersonal

<sup>6</sup> Newstroom (2011), menciona las fuentes del conflicto interpersonal:

- **Cambio organizacional:** Diferentes personas tienen diferentes puntos de presencia sobre la dirección, el camino, la probabilidad de éxito, los provechos necesarios y los resultados esperados. El avatar organizacional es un evento intransigente adecuado al creciente apresuramiento del avatar tecnológico, político y social y al viejo expansión de los mercados en torno a un patrimonio global.

- **Diferentes conjuntos de valores:** Además, las personas tienen diferentes creencias y diferentes valores. Sus filosofías pueden diferir y los valores éticos pueden llevarlos en direcciones diferentes.
- **Amenazas al estatus:** La imagen del estatus de una persona o la jerarquía social dentro de un grupo es de gran importancia para muchas personas. Cuando el estatus se ve comprometido, la protección de la imagen (el deseo de proteger la propia imagen) se convierte en una poderosa fuerza impulsora que impulsa a las personas a mantener la imagen deseada.
- **Percepciones contrastantes:** Las personas perciben las cosas de manera diferente según sus experiencias y expectativas pasadas. Sus percepciones son muy reales para ellos y sienten la necesidad de explicárselas a los demás. Incluso si otros perciben el mismo objeto o evento de manera diferente, es posible que usted se pierda algo. El conflicto surge cuando los empleados no aprenden a ver las cosas como las ven los demás y no les ayudan a hacer lo mismo.
- **Falta de confianza:** Las relaciones a largo plazo requieren un cierto nivel de confianza. Es la capacidad de ambas partes de confiar en las palabras y acciones del otro. Los conflictos pueden surgir cuando alguien tiene razones reales o percibidas para no confiar en otra persona.
- **Descortesía:** El respeto mutuo, la empatía y la compasión es lo que mantiene unidos a los equipos, ya que muchas organizaciones informan que la mala educación y la cortesía “básica” dividen a sus equipos. La falta de respeto en el lugar de trabajo ocurre cuando a los empleados no les importa, no les importa o, peor aún, se faltan el respeto entre sí en el trabajo. Ignorar toma muchas formas, incluyendo: B. Saludos groseros, sarcasmo, préstamos no devueltos, egoísmo, llegar tarde, falta de higiene, ruido (escuchar la radio a alto volumen, usar teléfonos celulares en público). Las posibles causas incluyen nuevas tecnologías, una creciente demanda de empleados, cambios en las normas sociales y la fragmentación de una fuerza laboral que depende de trabajadores temporales y a tiempo parcial. Cualquiera que sea la causa, la mala educación en el lugar de trabajo puede aumentar el estrés, provocar ira y convertirse en conflicto.
- **Tareas difíciles:** A los administradores a veces se les asignan tareas tediosas que, como era de esperar, entran en conflicto. Estas responsabilidades -que algunos denominan "males necesarios"- incluyen medidas disciplinarias, despidos en función del rendimiento y evaluaciones desfavorables del desempeño. En tales situaciones, algunos empleados toman represalias luchando verbal o físicamente contra sus jefes.

- **Choques de personalidad:** El comportamiento organizativo se basa fundamentalmente en la noción de diversidad individual. No todo el mundo tiene los mismos pensamientos, emociones, percepciones o acciones. Algunas nos desconciertan por completo, pero no sabemos muy bien por qué. Las diferencias personales pueden dar lugar a conflictos, pero también pueden ser una gran herramienta para el pensamiento original. Los empleados deben saber aprovechar estas disparidades cuando se producen y aceptarlas y respetarlas (p. 274-276).

### 2.2.5. Dimensiones de los conflictos interpersonales

Ruiz (2009), considera definitivos estos tres: sustantivos, subjetivos e interactivos:

#### a. Sustantivos:

Se relacionan con intereses, motivos o razones por las que una persona quiere lograr algo. Es posible que tengas los mismos intereses, pero persigas objetivos diferentes. Ejemplo: Dos personas en un auto con un amigo discuten porque comparten el mismo deseo de sentarse en el frente. Existe la posibilidad de que Lo inteligente es que obtienes menos. Porque me mareo en el coche y segundo porque puedo interactuar mejor cuando me siento al lado de un amigo.

Para resolver adecuadamente un conflicto, es fundamental identificar e identificar los intereses de cada parte involucrada en el asunto. Para ello, debes practicar una buena capacidad de escucha, es decir:

- No decir críticas negativas.
- No interrumpir.
- No cambiar de tema.
- Mirar a los ojos sin sostener la mirada.
- Mantener un tono constante.
- Nunca amenaces ni critiques.
- No pensar por adelantado en lo que dirá la otra persona.

#### b. Subjetivos:

Necesidades y creencias, percepciones, compromisos, opiniones e historia personal.

#### c. Interactivos:

Los roles, es decir, los antecedentes de cada parte, la comunicación de sus deseos, metas y objetivos, y el entorno.

## 2.2.6. Teorías que sustentan los conflictos interpersonales

Robbins (2004), dicho por De León (2012), creo teorías acerca del conflicto:

### a. Las tradicionales

Estas teorías se consideran negativas. Perciben el conflicto como violento, destructivo e irracional y deberían evitarlo. Estos han sido citados como resultado de una comunicación disfuncional entre los empleados, la falta de confianza y la falta de sensibilidad de los gerentes hacia las necesidades de los empleados. Estas teorías buscan evitar ciertas contradicciones y centrarse en sus causas para modificar el desempeño de los empleados y de la organización.

### b. Las interaccionistas

Estas teorías abrazan la escasez, argumentando que los grupos armoniosos, tranquilos, pacíficos y cooperativos tienden a individuo estáticos e insensibles a la perentoriedad de altibajo e innovación, lo que conduce a la escasez. Por lo tanto, estas teorías alientan a los líderes a sostener una brazada mínima de escasez habitual para que la congregación sea creativo y autocrítico. El juicio interaccionista propone segundo tipos de conflictos: conflictos funcionales (conflictos que apoyan los objetivos de la congregación y mejoran el desempeño) y conflictos disfuncionales (conflictos que impiden el desempeño de la congregación y, por lo tanto, canción destructivos). Hay tres tipos de conflictos relacionados con el contexto: tarea (cabida y objetivos laborales), relación (interpersonal) y proceso (fase de ejecutar el trabajo) (p.30-31).

### c. Teorías de conflictos de Mayglothing

#### - Estilo armonizarte o acomodador

Según Gálvez (2014), definió el estilo de armonía como un tipo de conflicto no saludable en el que los trabajadores exhiben un comportamiento inasertivo. El único y más importante objetivo de un empleado pasivo es el bienestar de sus compañeros. La premisa de este tipo de conflicto es: "¿Qué puedo hacer para hacerte feliz como si nada hubiera pasado?" Este tipo de conflicto es común entre compañeros de trabajo y jefes descontentos (p. 24).

#### - Estilo evasivo

De acuerdo a Gálvez (2014), afirmó: Este tipo de disputa no crea más problemas, pero tampoco los resuelve. Los empleados que practican este estilo de confrontación los

alientan a alejarse en lugar de lidiar principalmente con el conflicto. Así será. Los matrimonios a menudo enfrentan este tipo de resolución de conflictos porque las dificultades y los problemas no resueltos crean una sensación de abandono en ambas partes. En este estilo evasivo, los problemas no se analizan ni abordan directamente, por lo que pueden persistir y resurgir (p. 24).

#### - Estilo cooperativo o colaborativo

Según Gálvez (2014), admite que los estilos de conflicto actuales suelen estar fuertemente respaldados por psicólogos y terapeutas. En este tipo de conflicto, el objetivo principal es dar cabida a las necesidades, deseos y sentimientos de ambas partes. Así será. Ambas partes se componen de lo que se quiere y la necesidad de resolver el problema, y cada parte formada en conjunto llega a una solución. El resultado de este tipo de disputas suele ser obligatorio (p.25).

#### - Estilo comprometedor

Es exactamente como una cooperativa. Pero cada componente está dispuesto a ceder algo a cambio de sus necesidades y demandas. antes; cada componente analiza una renuncia como parte de un derecho, privilegio o deseo de recibir consideración. “Los empleados pueden exhibir este tipo de comportamiento cuando tratan con los padres o resuelven problemas con otras figuras de autoridad” (Galvez, 2014, pág. 25).

### **Hipótesis de investigación**

#### **Hipótesis alterna**

Hi: Existe relación significativa entre las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja.

#### **Hipótesis nula**

H0: No existe relación significativa entre las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja.

#### **Objetivos de investigación**

##### **Objetivo general**

Determinar la relación entre las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja.

**Objetivos específicos**

- a. Analizar las emociones <sup>5</sup> a partir de sus dimensiones, emociones positivas y emociones negativas en **estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja.**
- b. Analizar los conflictos interpersonales a partir de sus dimensiones, sustantivos, subjetivos e interactivos <sup>5</sup> en **estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja.**
- c. Analizar la relación entre las emociones y los <sup>7</sup> **conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja.**

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. Ámbito y condiciones de la investigación**

##### **3.1.1 Contexto de la investigación**

Este estudio se realizó en el establecimiento educativo 00537 de Rioja, Región San Martín.

##### **3.1.2 Periodo de ejecución**

El proyecto de investigación se llevó a cabo en marzo de 2023.

##### **3.1.3 Autorizaciones y permisos**

Cada instrumento de investigación fue creado a mano, sujeto a la conformidad con las leyes aplicables, que se obtuvo de las autoridades de la institución a través de una solicitud de permiso para llevar a cabo el estudio.

##### **3.1.4 Control ambiental y protocolos de bioseguridad**

Al interactuar con los estudiantes se cumplieron estrictamente los protocolos de bioseguridad establecidos en el Reglamento de Control del COVID-19.

##### **3.1.5 Aplicación de principios éticos internacionales**

En lo que respecta a la presentación del acto o conferencia nacional, así como al secreto de los participantes en cuanto a sus datos personales y a cualquier dato que pueda ponerlos en peligro, se cumplieron las condiciones para la presentación del trabajo científico.

#### **3.2. Sistema de variables**

##### **3.2.1 Variables principales**

###### **3.2.1 Variable 1: Emociones**

**3.2.1.1 Definición conceptual.** Las emociones se consideran reacciones biológicas, lo que significa: Acción expresiva y experiencia consciente. También es una respuesta subjetiva al entorno con respuestas neuronales y hormonales. considerada una respuesta adaptativa que influye en la forma en que somos (Departamento de Psicología de la Salud, 2007).

**3.2.1.2 Definición operacional.** El estudio de la presente variable se desarrolló en función a las siguientes dimensiones: emociones positivas y emociones negativas.

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable 1: Emociones*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Emociones</b>	Emociones positivas	Amor Alegría Compromiso Encaprichamiento Cariño Dicha Satisfacción Orgullo
	Emociones negativas	Ira Celos Hostilidad Desprecio Enfado Tristeza Agonía Dolor Soledad Culpa Miedo Horror Preocupación

### **3.2.2 Variable 2: Conflictos interpersonales**

**3.2.2.1 Definición conceptual.** Rodríguez (2005, pág. 65), afirma que son "conflictos entre compañeros de un mismo grupo de trabajo, por problemas derivados del trabajo; conflictos derivados de situaciones de stress y emocionales".

**3.2.2.2 Definición operacional.** El estudio de la presente variable se desarrolló en función a las siguientes dimensiones: sustantivos, subjetivos e interactivos.



**Tabla 2**

Operacionalización de la variable 2: Conflictos interpersonales

Variable	Dimensiones	Indicadores
<b>Variable 2: Conflictos interpersonales</b>	Sustantivos	Hacen referencia a los intereses, a los motivos o razones por lo que se quiere conseguir algo  Aunque se tengan los mismos intereses se persiguen distintos objetivos.
	Subjetivos	Las necesidades  Las creencias  Las percepciones  La participación  Los puntos de vista  La historia personal
	Interactivos	Las posiciones  El relato de cada una de las partes implicadas en el conflicto  La comunicación de sus deseos, metas, objetivos, el entorno

2

**3.2.2 Variables secundarias**

Variable interferente: Protocolos de bioseguridad para Covid-19.

**3.3 Procedimientos de la investigación****3.3.1 Objetivo específico 1**

Analizar las emociones a partir de sus dimensiones, emociones positivas y emociones negativas en <sup>5</sup>estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja.

Las actividades y tareas se llevaron a cabo mediante el desarrollo de una prueba estructurada con tareas que evalúan las emociones de los estudiantes de 3er año del IP. #00537 - Rioja. <sup>1</sup>En cuanto a la descripción del procedimiento, describiremos la <sup>14</sup>aplicación de I.E. Los métodos de procesamiento y análisis de datos utilizados se llevaron a cabo utilizando los métodos de agregación, medición y síntesis. Los datos fueron procesados con <sup>1</sup>SPSS versión 28. Las tablas de frecuencia se utilizan cuando se requiere información visual, p. B. Agrupar por categoría o frecuencia para proporcionar

una forma visual de ver los datos y facilitar la comprensión de las características de los datos y las características variables. También se utilizan gráficos. fácilmente reconocible y observable.

### 3.3.2 Objetivo específico 2

Analizar los conflictos interpersonales a partir de sus dimensiones, sustantivos, subjetivos e interactivos en <sup>5</sup>estudiantes de 3er grado de Educación <sup>27</sup>primaria de la I.E. N° 00537-Rioja.

Las actividades y tareas se llevaron a cabo a partir de una prueba estructurada de refinamiento que incluía un ítem que evaluaba el conflicto interpersonal en estudiantes de 3er grado de IE. N° 00537 - Rioja. En cuanto a la descripción del procedimiento, se describe la aplicación de la I.E. N° 00537-Rioja, prueba para <sup>27</sup>la evaluación del conflicto interpersonal en escolares de tercer grado. En los procesos <sup>2</sup>de tratamiento y análisis de los datos se emplearon técnicas de agregación, medición y síntesis. Para el tratamiento de los datos se utilizó el programa SPSS versión 28. Se utiliza cuando se utilizan tablas de frecuencia y se desea que la información se muestre desglosada por categoría o frecuencia. Los gráficos también se utilizan para proporcionar una forma visual de mostrar datos y facilitar la comprensión de las características de los datos y las variables. fácilmente identificable y observable.

### 3.3.3 Objetivo específico 3

“Analizar la relación entre las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja”.

Las actividades y trabajos que se realizaron para la elaboración de un test estructurado que incluía ítems que evaluaban la relación entre emoción y conflicto interpersonal en alumnos de 3er grado de IE. N° 00537 - Rioja. En cuanto a la descripción del procedimiento, se describe la aplicación del IE N° 00537-Rioja, prueba <sup>27</sup>para evaluar la relación entre emoción y conflicto interpersonal en 3° de primaria. Los métodos <sup>43</sup>de tratamiento y análisis de los datos emplearon enfoques de agregación, medición y síntesis. Para procesar los datos se utilizó el programa SPSS versión 28. Cuando se utilizan tablas <sup>43</sup>de frecuencias y se desea mostrar la información por categorías o frecuencias, se recurre a ellas. También se utilizan gráficos para mostrar los datos visualmente y facilitar la comprensión de los rasgos y factores que los componen. fácilmente reconocibles y visibles.

## 2 CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Resultado específico 1

“Analizar las emociones a partir de sus dimensiones, emociones positivas y emociones negativas en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja”.

**Tabla 3**

*Tipos de emociones presentadas por los estudiantes del tercer grado de primaria*

Emociones	Tipos	Sexo					
		Niñas		Niños		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%
Positivas	Sociable	1	4	-	-	1	4
	Optimista	9	36	1	4	10	40
	Seguro	-	-	1	4	1	4
	Líder	1	4	5	20	6	24
Negativas	Estable	3	12	2	8	5	20
	Distraído	-	-	1	4	1	4
	Depresivo	-	-	1	4	1	4
Total		14	56	11	44	25	100

**Fuente:** Aplicación de cuestionarios.

La Tabla 3, muestra la diversidad de tipos de emociones que los niños de primaria manifestaron, específicamente los del tercer grado de la institución educativa 00537 de Rioja.

Entre el grupo de estudiantes que eligieron las personitas con emociones positivas que se identifican, tenemos: que hay un 4 % de niñas que mostraron ser muy sociables y que poseen el don de la empatía; también se observa un 40 % de estudiantes alegres, divertidos, que aprenden mediante el juego y la diversión, siendo clasificados como optimistas, entre ellos fueron 9 niñas (36 %) y 1 niño (4 %); en cambio, sólo un niño (4 %) mostró ser estable, tranquilo que le gusta observar antes de actuar, clasificándolo como un niño seguro y racional, pero temeroso a los riesgos y susceptible a cambios; muy por el contrario, hay un 24 % de estudiantes que mostraron ser líderes y son aquellos que se caracterizan por tener una alta autoestima y valoración de sí mismo,

que en muchos casos cuando no son controlados por el adulto, son prepotentes, posesivos y mandones, entre ellos se encontró a una niña (4 %) y 5 niños (20 %).

En cuanto al grupo de estudiantes que eligieron las personitas con emociones negativas identificándose como es cada niño o niña, tenemos: un 20% fueron estudiantes que les gusta vivir sin problemas, tranquilos y les agrada ese ambiente, entre ello se encontró a 3 niñas (12%) y 2 niños (8%); también se encontró un niño que representa el 4 %, soñador, imaginativo, superficial, que vive un mundo de fantasías, clasificados como los distraídos; asimismo, se encontró a un niño (4 %) con signos de crisis emocional, caracterizado como depresivo.

**Tabla 4**

Emociones presentadas por los estudiantes del tercer grado de primaria, según dimensiones

Emociones	Sexo					
	Niñas		Niños		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Positivas	11	44	7	28	18	72
Negativas	3	12	4	16	7	28
Total	14	56	11	44	25	100

Fuente: Aplicación de cuestionarios.

En la Tabla 4 se muestra que el 74 % de alumnos del tercer grado de primaria de la I.E. N°00537 de Rioja, presentaron emociones positivas y el 28% emociones negativas. Entre los que presentaron emociones positivas, el 44 % son niñas y en las negativas el 16% son niños de un total de 25 estudiantes. Explicando que las personitas elegidas por los estudiantes fueron según al test del árbol, en el que cada niño y niña se ha identificado con lo que ocurre en su ambiente, tanto escolar, social y hogar.

**Resultado específico 2.** “Analizar los conflictos interpersonales a partir de sus dimensiones, sustantivos, subjetivos e interactivos en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja”.

**Tabla 5**

Conflictos interpersonales revelados <sup>17</sup> por los estudiantes del tercer grado de primaria, según dimensiones

Emociones	Tipos	Sexo					
		Niñas		Niños		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%
D1. Sustantivos	Nunca	8	32	7	28	15	60
	Pocas veces	4	16	4	16	8	32
	Muchas veces	2	8	-	-	2	8
D2. Subjetivos	Nunca	3	12	2	8	5	20
	Pocas veces	4	16	5	20	9	36
	Muchas veces	5	20	4	16	9	36
	Siempre	2	8	-	-	2	8
D3. Interactivos	Nunca	2	8	3	12	5	20
	Pocas veces	5	20	2	8	7	28
	Muchas veces	2	8	6	24	8	32
	Siempre	5	20	-	-	5	20
Total		14	56	11	44	25	100

<sup>2</sup>

Fuente: Aplicación de cuestionario.

En la Tabla 5, respecto a la dimensión sustantivos, el 60 % de 25 estudiantes del tercer grado de primaria, nunca presentaron conflictos sustantivos interpersonales y el 8 % muchas veces; mientras que; mostrando en su mayoría acuerdos de opiniones y acuerdo en lo que iban a jugar en grupo.

En la dimensión subjetivos, el 36 % manifestaron presentar muchas veces conflictos subjetivos interpersonales, al igual que, pocas veces en otro grupo y el 8 % siempre; mostrando comportamiento de desacuerdos y falta de respeto.

En la dimensión interactivos, el 32 % manifestó que muchas veces presentaron conflictos interactivos interpersonales y el 20% manifestó que siempre tienen conflictos en esta dimensión; mostrando falta de concordancia en ideas.

**Resultado específico 3.** Analizar la relación entre las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja.

28

**Tabla 6**

*Relación entre las emociones y conflictos interpersonales en los estudiantes del tercer grado de primaria*

		V1. Conflictos interpersonales					Total
		Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre		
V1. Emociones	Positivas	fi	6	5	6	1	18
		%	24	20	24	4	72
	Negativas	fi	-	4	3	-	7
		%	-	16	12	-	28
	Total	fi	6	9	9	1	25
		%	24	36	36	4	100
	r = - 0,118			r <sup>2</sup> = 0,0139			

**Fuente:** Aplicación de cuestionarios, diciembre-2022.

**Nota:** r: Coeficiente de Correlación. r<sup>2</sup>: Coeficiente de Determinación.

En la Tabla 6 observamos en el grupo de los 25 estudiantes que, el 24 % manifestaron identificarse con las emociones positivas y nunca presentaron conflictos interpersonales; muy por el contrario, también se observa que el 24 % identificaron tener emociones positivas pero que muchas veces presentaron conflictos interpersonales y el 20 % pocas veces.

Asimismo, el 16 % presentaron emociones negativas y pocas veces hubo manifestaciones de conflictos interpersonales y el 12 % presentó emociones negativas y muchas veces tuvieron conflictos interpersonales.

Analizando que, en el grupo de estudio, hay la presencia de puntajes altos en emociones positivas y puntajes altos en la ocurrencia de conflictos interpersonales.

Obteniendo una correlación negativa muy baja, siendo explicada sólo por el 1,39 % de relación en ambas variables.

**Prueba de Hipótesis.** Existe relación significativa entre las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja.

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad*

Mediciones	Estadístico	Grados de libertad	p-valor
Variable 1	0.565	25	0.000
Variable 2	0.200	25	0.157

Fuente: SPSS

La Tabla 7 muestra el p-valor inferior al 5%, ( $0,000 < 0,05$ ) para la variable emociones y un p-valor superior al 5%, ( $0,157 > 0,05$ ) para la variable conflictos interpersonales; todo esto, se obtuvo mediante el estadístico de prueba de Shapiro-Wilk con 25 grados de libertad. Por lo que, se decide aceptar que las variables en mención no tienden a una distribución normal, permitiendo aceptar una prueba no paramétrica para el análisis inferencial, haciendo uso del Coeficiente Correlación por Rangos de Spearman.

**Tabla 8**

*Prueba de Hipótesis*

Variable y dimensión	Estadístico de prueba	V1. Emociones	V2. Conflictos interpersonales
V1. Emociones	Coefficiente de correlación de Spearman	1,000	-0,118
	Sig. (bilateral)		0,575
	N	25	25
V2. Conflictos interpersonales	Coefficiente de correlación de Spearman	-0,118	1,000
	Sig. (bilateral)	0,575	
	N	25	25

Fuente: SPSS.

La Tabla 8 muestra una correlación por rangos de Spearman negativa muy baja ( $\rho = -0,118$ ) con p-valor igual a 0,575 por encima del 5%. Probando que, las emociones se relacionan de manera muy débil con los conflictos interpersonales, esto hace aceptar que no existe relación significativa entre las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la institución educativa N° 00537-Rioja. Significando que existe un 20 % de estudiantes optimistas, que muchas veces y siempre presentaron conflictos interpersonales y el 20 % de estudiante líderes, que nunca y pocas veces presentaron conflictos interpersonales.

## Procesamiento

Se utilizó la técnica de tablas con frecuencias absolutas y relativas simples, así como también totales en cada variable, agrupados según variable sexo.

Se utilizaron tablas de doble entrada <sup>5</sup> con frecuencias marginales absolutas y porcentuales.

Se utilizó el estadístico de prueba de Shapiro-Wilk <sup>42</sup> para el análisis de los datos obtenidos.

Se utilizó la prueba no paramétrica de Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman.

Se calculó el Coeficiente de Determinación.

<sup>5</sup> Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para la prueba de fiabilidad.

## Discusión

En la tabla 6 muestra una correlación por rangos de Spearman negativa muy baja ( $\rho = -0,118$ ) con p-valor igual a 0,575 por encima del 5%. Probando que, las emociones se relacionan de manera muy débil con los conflictos interpersonales, esto hace aceptar que <sup>5</sup> no existe relación significativa entre las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la institución educativa N° 00537-Rioja. Significando que existe un 20 % de estudiantes optimistas, que muchas veces y siempre presentaron conflictos interpersonales y el 20 % de estudiante líderes, que nunca y pocas veces presentaron conflictos interpersonales; tal resultado se contradice con la investigación de Toapanta (2021), el cual los investigadores concluyeron que el estudio encontró que con el conocimiento y la capacitación adecuados, los individuos tenían menos probabilidades de exhibir comportamientos negativos provocados por emociones que los hacían sentir incómodos. De esta manera, se entiende que no se puede negar la existencia de relaciones humanas en el ámbito educativo, especialmente en el ámbito del aula, ya que el aprendizaje y la formación de habilidades sociales se fortalecen a través de la interacción entre docentes y estudiantes. Se incorpora la inteligencia emocional como elemento relacional a las conexiones sociales en el aula.

De igual forma estos resultados se contradicen con los de Bonilla (2021), al afirmar que "La correlación entre desarrollo emocional y relaciones interpersonales en los estudiantes de 5° y 6° año de la EGB de la Unidad Educativa Luis Felipe Borja fue



positiva", con un <sup>9</sup> coeficiente de correlación de 0.555, el cual es superior al valor de desarrollo emocional. baja el valor interpersonal, y esto también sucede en el valor alto. De manera similar, esta correlación es importante porque Sig = 0,00.

Asimismo, los resultados de la investigación de Fernández (2021), se contradicen completamente con los de la presente investigación ya Con respecto a la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales, el análisis realizado reveló una relación entre dos variables atribuidas al comportamiento de los estudiantes en su trabajo diario en la institución de prácticas.

Finalmente, los resultados obtenidos en este estudio contradicen directamente el trabajo de Piñin (2022). Porque afirma que "la inteligencia emocional está directa y críticamente relacionada con las relaciones de los estudiantes de Freedom, institución educativa de Laredo, Divino Señor de la Misericordia". <sup>4</sup> (p < 0,05, correlación rho de Spearman = 0,605\*\* correlación altamente positiva).

## CONCLUSIONES

Los autores de la investigación lograron de terminar las siguientes conclusiones:

1. Se logró determinar la aceptación de <sup>5</sup> la hipótesis nula donde se evidenció que no existe relación significativa entre las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la institución educativa N° 00537-Rioja. Significando que existe un 20 % de estudiantes optimistas, que muchas veces y siempre presentaron conflictos interpersonales y el 20 % de estudiante líderes, que nunca y pocas veces presentaron conflictos interpersonales.
2. Se logró analizar que, en cuanto a las emociones, el 74 % de <sup>1</sup> alumnos del tercer grado de primaria de la I.E. N°00537 de Rioja, presentaron emociones positivas y el 28% emociones negativas. Entre los que presentaron emociones positivas, el 44 % son niñas y en las negativas el 16% son niños de un total de 25 estudiantes.
3. Se logró determinar que los conflictos interpersonales, respecto a la dimensión sustantivos, el 60 % de 25 estudiantes del tercer grado de primaria, nunca presentaron conflictos sustantivos interpersonales y el 8 % muchas veces, en la dimensión subjetivos, el 36 % manifestaron presentar muchas veces conflictos subjetivos interpersonales, al igual que, pocas veces en otro grupo y el 8 % siempre y en la dimensión interactivos, el 32 % manifestó que muchas veces presentaron conflictos interactivos interpersonales y el 20% manifestó que siempre tienen conflictos.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el director de la Institución Educativa No. 00537 realice charlas y otras actividades de sensibilización sobre cómo regular las emociones y encontrar soluciones creativas a las disputas interpersonales para sus estudiantes y personal docente.
2. A los docentes de la Institución Educativa N° 00537, se recomienda aplicar diversas estrategias de conducta para incitar a los estudiantes al buen manejo de sus emociones y los conflictos interpersonales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barragán, A. R. y Morales, C. I. (2014). Beneficios de las emociones positivas. *Psicología de las emociones positivas: generalidades y beneficios. Enseñanza e Investigación en Psicología*, 19 (1), 103–118.
- Barrantes, M. A. (2019). *Relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N° 00536 "Manuel Segundo Del Aguila Velásquez", distrito de Rioja en el año 2014*. Tarapoto, Perú: Universidad Nacional de San Martín.
- Bisquerra, R. (2009). *Psicopedagogía de las emociones*. Madrid: Síntesis.
- Bonilla, C. L. (2021). La inteligencia emocional y su influencia en las relaciones interpersonales de los estudiantes de quinto y sexto año de educación general básica de la Unidad Educativa "Luis Felipe Borja", del Cantón Ambato. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Buceta, R. (2019). *Propuesta de unidad didáctica sobre las emociones en educación infantil*. España: Universidad de Sevilla.
- Cartagena, L. E. (2017). *El clima institucional coherente a la mejora de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa N° 0773 del nivel secundaria – distrito de Barranquilla, provincia de Lamas – 2016*. Tarapoto, Perú: Universidad Nacional de San Martín.
- Collatupa, L. Y. (2018). *Efectos de los conflictos interpersonales en el desempeño laboral de la Dirección Regional de Educación Puno 2017 - I*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Cooper, R. K. y Sawaf, A. (1997). *EQ Execulive: inteligencia emocional en liderazgo y Organizaciones*. Nueva York: Gosset, Putnam.
- De León, M. (2012). *Liderazgo y conflictos laborales*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Departamento de Psicología de la Salud. (2007). *La Emoción*. España: Universidad de Alicante.
- Equipo editorial. (2018). Clasificación y Características de las Emociones. *Psicología-Online*.
- Esquivel, J., Francisco Jiménez, F., y Esquivel, F. (2009). *La Relación entre Conflictos y Poder*. España: Universidad de Granada.

- Esteban, E. (2020). El sorprendente test del árbol para descubrir problemas emocionales en los niños. *Guía infantil*.
- EuroMéxico. (2001). *Diccionario de psicología y pedagogía*. México: EuroMéxico.
- Feldman, R. (2005). *Psicología con aplicaciones en países de habla hispana*. México: McGrawHill.
- Fernández, C. S. (2021). Inteligencia Emocional y relaciones interpersonales de los estudiantes de enfermería en práctica pre profesional. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Fuquen, M. E. (2003). *Los conflictos y las formas alternativas de resolución*. Bogotá, Colombia: Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
- Galvez, H. (2014). *Relación entre inteligencia emocional y manejo de conflictos laborales*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Gerrig, R y Zimbardo, P. (2005). *Psicología y vida*. México: Pearson educación.
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. Argentina: Javier Vergara S.A.
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional, por qué es más interponete que el coeficiente intelectual*. Nueva York, Estados unidos: Editorial Kairós.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Buenos Aires: Javier Vergara S.A.
- Guerrero, M. (2018). *El conflicto interpersonal desde las formas de pensamiento*. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia .
- Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F.: International Thomson Editores.
- Hellriegel, Don y Slocum, John W. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F.: International Thomson Editores.
- Herrera, N. (2019). *Estrategias metodológicas humanísticas para mejorar las relaciones interpersonales de Docentes y Estudiantes de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto*. Perú: UNSM.
- Huarsaya, S. A. (2017). *Relación entre la inteligencia emocional, socialización y sus efectos en la solución de conflictos en estudiantes de quinto de secundaria de instituciones educativas estatales de la región Puno2015*. Juliaca, Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez .

- Jiménez, E. (2012). *Conflictos, persona y trabajo ¿Son difíciles de manejar? (1ra Edición)*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Marrero, J. C. (2019). *Conflictos interpersonales que amenazan el clima organizacional en la U.E. Doctor Rafael Guerra Méndez*. Bárbula, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Moreno, M. E. y Oyarce, V. (2018). *Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico, en el área de inglés, en estudiantes del 4º grado B, C y D del nivel secundario de la "I. E 0094 Banda de Shilcayo" en el año 2018*. Tarapoto, Perú: Universidad Nacional de San Martín.
- Morris, Ch. y Maisto, A. (2001). *Psicología*. Mexico: Pearson educación.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc. Graw Hill.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento Humano en el trabajo (13ª Edición)*. México, D.F.: McDraw-Hill/Interamericana Editores.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento Humano en el trabajo (13ª Edición)*. México, D.F.: McDraw-Hill/Interamericana Editores.
- Orbe, V. (2020). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en el Área de Comunicación de los estudiantes del quinto grado del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa "San Pedro" del distrito de Chazuta, provincia de San Martín 2018*. Tarapoto: UNSM.
- Ostrosky, F. y Vélez, A. (2013). Neurobiología de las emociones. *Revista Neuropsicología, Neuropsiquiatría y Neurociencias, Vol.13. No.1., 5*.
- Piñin, A. (2022). *Inteligencia Emocional y Relaciones en los estudiantes de la Institución Educativa 1774. Divino Señor de la Misericordia, Santa Rosa, Laredo, La Libertad*. Lima: Universidad Nacional De Educación.
- Piqueras, J., Ramos, V., Martínez, A., & Oblitas, L. (2009). Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física. *Suma Psicológica, 16 (2), 85-112*.
- Reátegui, N. (1998). *El factor emocional en el aprendizaje*. Lima: UNMSM.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Ciudad de México, México: Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnostico Organizacional*. México: Grupo Alfa Omega.
- Ruiz, M. (2009). *Los conflictos en la educación primaria ¿cómo resolverlos?*

- Saputi, D. (2008). *"Big Five", estilos de manejo del conflicto y resultados de la negociación. Un análisis de ruta*. Caracas. Venezuela: Universidad Simón Bolívar.
- Stephen, P. Robbins y Timothy A. Judge. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Toapanta, L. A. (2021). *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales dentro del aula*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Velásquez, M. (1972). *Condiciones y factores del proceso de aprendizaje escolar*. Lima: UNMSM.
- Vinyamata, E. (1999). *Manual de Prevención y Resolución de conflictos*. Ariel: Barcelona.
- Weisinger, H. (1998). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Argentina: Javier Vergara, BS. AS.
- Yacavilca, N. (2017). *Inteligencia emocional y manejo de conflictos en el Hospital Nacional Dos de Mayo, 2017*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

**ANEXOS**



**Anexo 1. Instrumentos de investigación****CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS EMOCIONES EN LOS NIÑOS DE TERCER  
GRADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA I.E.I. 00537, RIOJA, 2021****I. DATOS INFORMATIVOS****1.1. Nombre y Apellidos:**

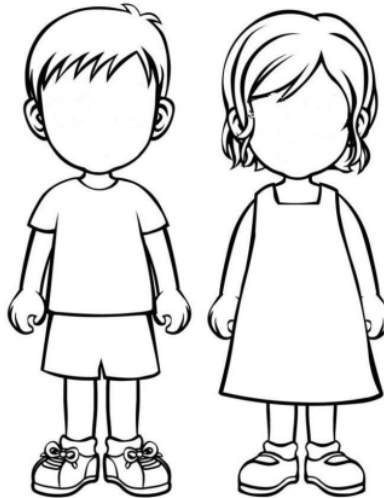
.....

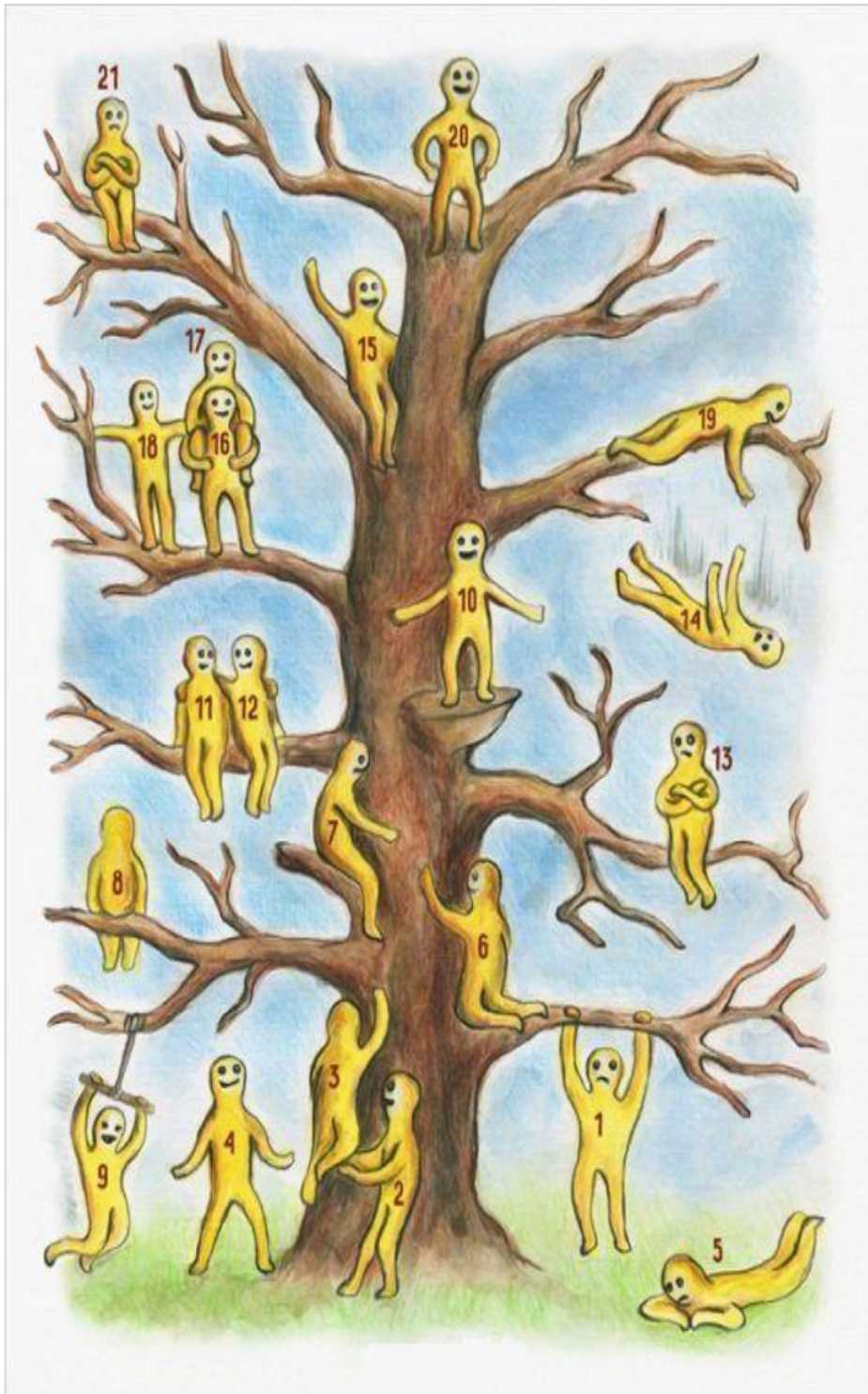
.....

**1.2. Grado y sección:** .....**1.3. Fecha:** .....**1.4. Edad:** .....**II. INDICACIONES**

En el presente test del árbol para medir las emociones, tan solo tendrá que elegir, encerrar en un círculo y anotar dentro de la silueta en blanco el número de la persona con la que te sientes identificada o el número de la personita que te gustaría ser.

Anota dentro del niño o la niña el número que elegiste:





**Cuadro para valorizar los resultados en base a las emociones de los niños y niñas del tercer grado de educación primaria de la Institución Educativa N° 00537 de la ciudad de Rioja, 2021:**

De acuerdo al psicólogo británico Pip Wilson, citado por Esteban (2020):

Tipo de emoción	Número de posición	Descripción
Emociones positivas	11,3,6 y 7	Propio de niños atrevidos, ilusionados, que no tienen miedo a los retos ni a los obstáculos. Valientes y seguros de sí mismos. Con buena autoestima y ganas de conseguir logros. Suelen ser personas que se esfuerzan y tienen el valor de la perseverancia como un valor clave en su vida para conseguir el éxito. Si tú como adulto te identificas con este personaje, sin duda eres de los que 'se comen el mundo'.
	2, 11, 12 y 19	Eres una persona muy sociable pero además posees un gran don: el de la empatía. Es propio de niños y adultos que siempre están intentando ayudar a sus compañeros. Generosos y amables. Y sí, poseen un gran corazón.
	4	Has escogido la persona que está de pie, en el suelo, observando el árbol con tranquilidad. Sí, eres una persona estable, tranquila, a la que le gusta observar antes de actuar. Propio de niños seguros y racionales, pero poco lanzados y temerosos de los riesgos y susceptibles a los cambios que les afecte de forma emocional.
	9	Son los típicos niños alegres, divertidos, cuya máxima en la vida es aprender mediante el juego y la diversión. Son optimistas y no les cuesta nada generar pensamientos positivos. También en el caso de los adultos, es típico de personas muy activas, alegres y dinámicas.
	16	Las personas que se sienten identificadas con la figura 16 suelen sentir que tienen una carga constante. Tal vez le pese la responsabilidad o que se sientan superados ante un cambio que les exige demasiado. Sin embargo, en la mayoría de las veces también son personas que son capaces de ver que tienen mucho apoyo y se sienten queridas. Son personas agradecidas y niños que son capaces de sobrellevar esa carga que sienten gracias al cariño de los compañeros que le rodean.
	17	Tú sí que sabes ser un amigo. Estás justo en el lugar indicado en el momento idóneo. Son niños con una gran empatía y adultos cuyo valor de la amistad está por encima de todo. Personas nobles y capaces de dar muchísimo cariño a todos los que le rodean.
	20	La posición de los líderes. Son personas con una gran autoestima, y niños que se valoran y saben aprovechar al máximo sus habilidades. Son los típicos niños que arrastran con su carisma un gran número de seguidores. Pero que pueden caer con facilidad en la temida prepotencia o llegar a ser los típicos 'niños mandones'.
Emociones negativas	5	Puede que estés agotado, que te falten fuerzas, que estés desilusionado. El psicólogo Pip Wilson definió esta posición para los niños que una vez que comienzan el colegio con cambios, se muestran tristes y apartados, desanimados y temerosos.

	8	Es muy propio de niños soñadores, que están constantemente buceando en su mundo interior, navegando entre nubes de colores. Son niños más distraídos y con un extenso mundo interior. En el caso de los adultos, son las típicas personas despistadas que siempre están 'en las nubes'. Muy creativas y emocionales.
	10 o 15	Si escogiste esta posición, te gusta la estabilidad. Te sientes bien y no quieres arriesgar. Son las personas que se recuerdan cada día el refrán: 'Más vale pájaro en mano que ciento volando'. En el caso de los niños, es indicativo de que se encuentran muy bien en su entorno, que no tienen problemas y que desean quedarse en esa posición tranquila y la prefieren frente a otras posiciones que impliquen alteraciones.
	13 o 21	Si un niño escoge esta posición puede que sea muy introvertido y cerrado. Le cuesta entablar amistad con otros niños o tiene problemas para manejar sus emociones. Su mundo interior es muy amplio y profundo, pero tiene problemas para compartirlo con los demás. En el caso de los adultos, es típico de personas que libran constantemente conflictos internos.
	14	Denota algún cambio extremo o algún problema emocional. Puede ser típico de personas que viven una crisis emocional o de niños con una situación de cambio que les genera estrés o incluso depresión.
	18	Típico de personas y niños conformistas, aunque sean conscientes de que su vida podría ser mejor. Prefieren quedarse donde están y además valoran la posición en donde están. Además, saben rodearse de buenos amigos que les apoyan y les hacen sentir bien.

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS CONFLICTOS INTERPERSONALES EN LOS  
NIÑOS DE TERCER GRADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA I.E.I. 00537,  
RIOJA, 2021**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

**1.1. Nombre y Apellidos:**

.....  
.....

**1.2. Grado y sección:** .....

**1.3. Fecha:** .....

**1.4. Edad:** .....

**II. INDICACIONES**

Estimados niños y niñas, en el presente test deberán marcar con un aspa X la respuesta que a su parecer más les identifica, recuerde responder con mucha sinceridad sin temor alguno. Gracias por su colaboración.

<b>Nunca: 1</b>	<b>Pocas veces: 2</b>	<b>Muchas veces: 3</b>	<b>Siempre: 4</b>
-----------------	-----------------------	------------------------	-------------------

N°	ÍTEM	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre
<b>A</b>	<b>Sustantivos</b>				
1	Durante la clase, si mi compañero o compañera no está de acuerdo con mi opinión no debo insistir ponerme fuerte para que al final se haga lo que yo quiero.				
2	Durante el recreo cuando salimos todos al patio yo quiero jugar la puchi, pero mi compañera o compañero quiere jugar otra cosa no debo buscar mi propio grupo o dejar de jugar.				
<b>B</b>	<b>Subjetivos</b>				
3	Conozco las necesidades que tienen mis amigos y amigas del salón de clase.				
4	Respeto las creencias que tienen mis amigos y amigas del salón de clase.				

5	Respeto la manera que tienen mis amigos y amigas para comprender lo que hacemos durante la clase.				
6	Respeto la participación de todos mis amigos y amigas del salón de clase.				
7	Respeto y apoyo los puntos de vista de todos mis compañeros y compañeras del salón de clase.				
8	Conozco la historia personal de todos mis amigos y amigas del salón de clase.				
<b>C</b>	<b>Interactivos</b>				
9	Respeto las ideas de mis demás compañeros y compañeras cuando estamos discutiendo el lugar para ir de paseo.				
10	Cuando vamos a decidir algo entre todos los compañeros y compañeras del aula relatamos cada uno nuestras ideas y los demás escuchamos.				
11	En tutoría nos contamos entre compañeros y compañeras sus deseos, metas y objetivos que tenemos cada uno.				

## Anexo 2. Confiabilidad del cuestionario Conflictos Interpersonales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.768	11

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	24.08	46.743	0.324	0.790
p2	23.84	48.640	0.315	0.806
p3	23.76	39.773	0.429	0.749
p4	22.88	40.943	0.421	0.750
p5	22.64	37.990	0.580	0.729
p6	22.48	39.427	0.498	0.740
p7	22.88	38.860	0.559	0.733
p8	24.20	43.917	0.391	0.756
p9	23.28	36.043	0.654	0.717
p10	22.76	36.690	0.629	0.721
p11	23.20	38.250	0.530	0.735

### Data

Niños	Sexo	Elección de personita	Tipo de emociones	Emociones positivas y negativas: V1	D1	D2	D3	V2
1	2	20	Líder	2	3	16	9	28
2	2	8	Distraídos	1	2	15	5	22
3	1	9	Optimistas	2	5	19	12	36
4	2	20	Líder	2	3	11	4	18
5	1	20	Líder	2	3	17	4	24
6	1	15	Estabilidad	1	2	22	12	36
7	1	9	Optimistas	2	2	23	12	37
8	1	12	Sociable	2	5	6	3	14
9	2	4	Seguro y racional	2	5	14	10	29
10	2	14	Depresión	1	2	19	8	29
11	1	9	Optimistas	2	2	14	9	25
12	2	15	Estabilidad	1	4	11	8	23
13	2	9	Optimistas	2	2	18	7	27
14	1	9	Optimistas	2	2	7	5	14
15	1	9	Optimistas	2	6	16	6	28
16	1	10	Estabilidad	1	6	15	6	27

17	1	10	Estabilidad	1	5	15	5	25
18	2	10	Estabilidad	1	4	16	9	29
19	2	20	Líder	2	2	10	4	16
20	1	9	Optimistas	2	2	10	5	17
21	1	9	Optimistas	2	4	18	12	34
22	1	9	Optimistas	2	2	19	12	33
23	2	20	Líder	2	2	10	3	15
24	1	9	Optimistas	2	2	15	10	27
25	2	20	Líder	2	5	13	9	27

**Tabla cruzada V1. Emociones vs V2. Conflictos Interpersonales**

			V2. Conflictos Interpersonales				Total	
			Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre		
Emociones	Depresión	Recuento	-	-	1	-	1	
		% del total	-	-	4.0%	-	4.0%	
	Distraído	Recuento	-	1	-	-	1	
		% del total	-	4.0%	-	-	4.0%	
	Estabilidad	Recuento	-	3	2	-	5	
		% del total	-	12.0%	8.0%	-	20.0%	
	Seguro	Recuento	-	-	1	-	1	
		% del total	-	-	4.0%	-	4.0%	
	Optimista	Recuento	2	3	4	1	10	
		% del total	8.0%	12.0%	16.0%	4.0%	40.0%	
	Sociable	Recuento	1	-	-	-	1	
		% del total	4.0%	-	-	-	4.0%	
	Líder	Recuento	3	2	1	-	6	
		% del total	12.0%	8.0%	4.0%	-	24.0%	
	Total		Recuento	6	9	9	1	25
			% del total	24.0%	36.0%	36.0%	4.0%	100.0%



## Anexo 3. Constancia de aplicación



*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE PROYECTO DE TESIS**

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00537 MATILDE DEL AGUILA VELASQUEZ – DISTRITO DE RIOJA – PROVINCIA DE RIOJA - DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN;**

**HACE CONSTAR:**

Que las bachilleras **CUBAS DELGADO, Martha Lissvet** y **PIÑIN CÓRDOVA, Gladys** han realizado en esta Institución Educativa la aplicación de su Proyecto de Tesis **"LAS EMOCIONES Y LOS CONFLICTOS INTERPERSONALES EN ESTUDIANTES DE 3ER GRADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA I.E. N° 00537-RIOJA"**, el 14 de marzo del presente año.

Se expide la presente **CONSTANCIA**, para los fines que estime conveniente.

Rioja, 14 de marzo de 2023.



## Anexo 4. Validación de instrumentos

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del instrumento
Dr. Hugo Jaime Mera Naval	Universidad Nacional de San Martín	Doctorado en Administración de la Educación	Gladys Piñin Córdova Martha Lissvet Cubas Delgado
TÍTULO: Las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja.			

INSTRUCCIONES: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Juicio crítico según corresponda.

Alternativas:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

#### II. ASPECTOS DE VALIDACION: CUESTIONARIO

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas laborales					X
ACTUALIZACIÓN	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la gestión pedagógica y competencias docentes					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del estudio					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado					X
<b>Subtotal</b>					8	40
<b>Total</b>		48				


#### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Instrumento apto para su aplicación.

#### IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

48

Rioja, 14 de julio del 2022

  
 INSTITUCIÓN DE INVESTIGACIONES  
 Universidad Nacional de San Martín  
 Dr. Hugo Jaime Mera Naval  
 Administración de la Educación  
 CPN 2801081122

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

## I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del instrumento
Luis Alberto Fernandez Sanjines	Universidad Nacional de San Martín	Maestro en Ciencias de la Educación	Gladys Pifiin Córdova Martha Lissvet Cubas Delgado
<b>TÍTULO:</b> Las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja.			

INSTRUCCIONES: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Juicio crítico según corresponda.

**Alternativas:**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

## II. ASPECTOS DE VALIDACION: CUESTIONARIO

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas laborales					X
ACTUALIZACIÓN	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la gestión pedagógica y competencias docentes					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del estudio					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado					X
<b>Subtotal</b>						50
<b>Total</b>						50

## III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

El Instrumento puede ser aplicado en las unidades estadísticas

## IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

50
----

Rioja, 14 de julio del 2022

  
Lic. M.Sc. Luis Alberto Fernandez Sanjines

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

## I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del instrumento
Dra. Rossana Rocio Salvatierra Juro	Universidad Nacional de San Martín	Doctorado en Administración de la Educación	Gladys Piñin Córdova Martha Lissvet Cubas Delgado
<b>TÍTULO:</b> Las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537-Rioja.			

INSTRUCCIONES: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Juicio crítico según corresponda.

Alternativas:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

## II. ASPECTOS DE VALIDACION: CUESTIONARIO

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas laborales					X
ACTUALIZACIÓN	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la gestión pedagógica y competencias docentes					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del estudio				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado					X
<b>Subtotal</b>					16	30
<b>Total</b>					46	

## III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Instrumento apto para su aplicación

## IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

46

Rioja, 14. de Julio del 2022

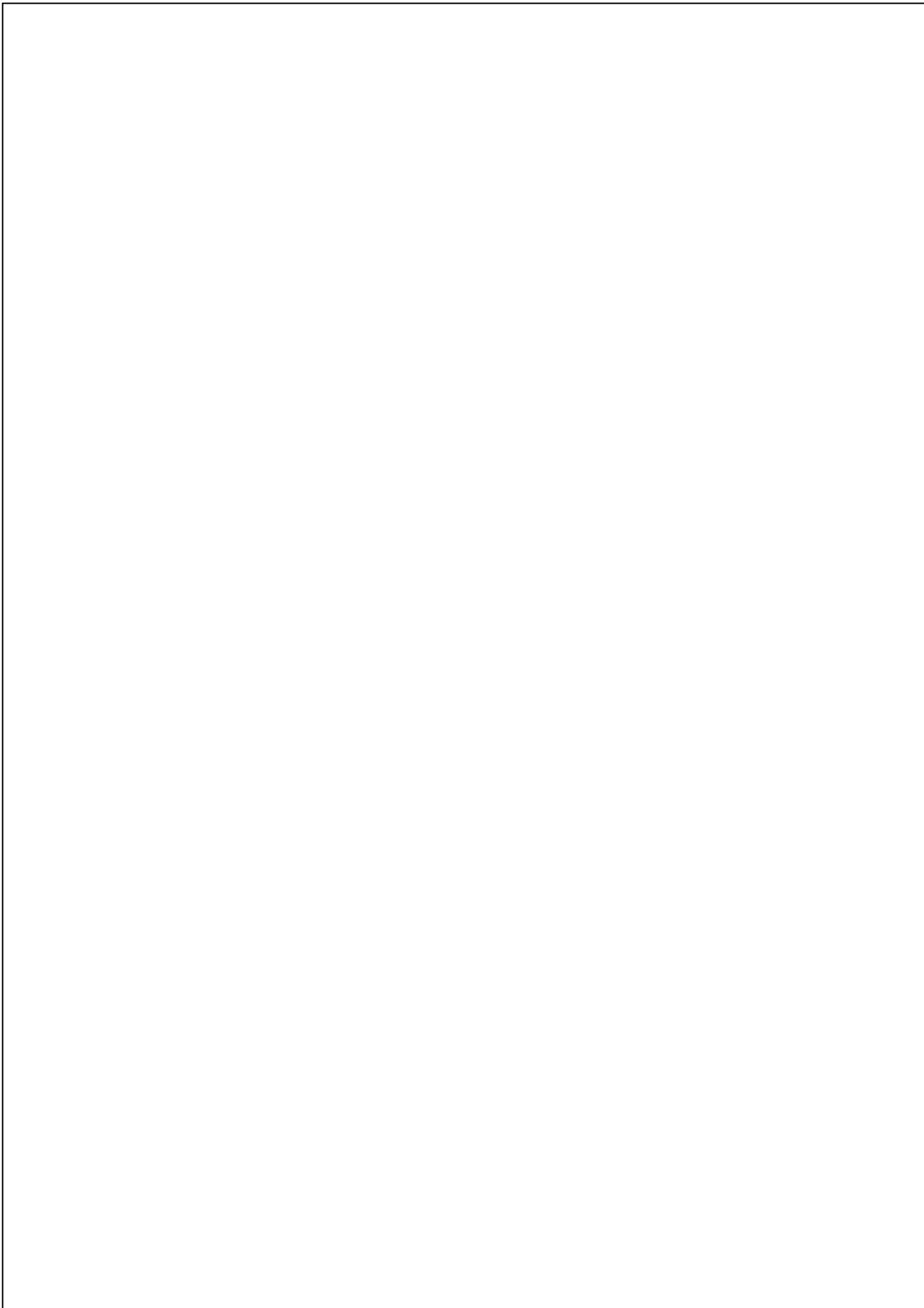
  
Dra. ROSSANA ROCIO SALVATIERRA JURO  
D.N.I. N° 09896061

**Anexo 5. Iconografía**

*Tesista dando las indicaciones a los estudiantes antes de aplicar los instrumentos de investigación.*



*Tesista dando las indicaciones a los estudiantes durante la aplicación de los instrumentos de investigación.*



# Las emociones y los conflictos interpersonales en estudiantes de 3er grado de Educación primaria de la I.E. N° 00537- Rioja

## INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://tesis.unsm.edu.pe">tesis.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://repositorio.unsm.edu.pe">repositorio.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
6	<a href="https://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Escuela Nacional Superior de Arte Dramatico Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="https://mriuc.bc.uc.edu.ve">mriuc.bc.uc.edu.ve</a> Fuente de Internet	1%



9	<a href="http://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	1 %
10	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
11	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	1 %
12	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
16	<a href="http://virtual.urbe.edu">virtual.urbe.edu</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
19	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

20	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
22	pamemgq.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
23	publicaciones.iberro.edu.co Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to unhuancavelica Trabajo del estudiante	<1 %
25	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Peruana Austral del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
27	cimne.com Fuente de Internet	<1 %
28	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
29	epdf.pub Fuente de Internet	<1 %
30	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
31	intra.uigv.edu.pe	

Fuente de Internet

<1 %

32

[repositorio.upagu.edu.pe](https://repositorio.upagu.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

33

[www.auditorlider.com](http://www.auditorlider.com)

Fuente de Internet

<1 %

34

Submitted to Universidad Internacional de la Rioja

Trabajo del estudiante

<1 %

35

[idoc.pub](http://idoc.pub)

Fuente de Internet

<1 %

36

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1 %

37

Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados

Trabajo del estudiante

<1 %

38

Submitted to Universidad Nacional de San Martín

Trabajo del estudiante

<1 %

39

[cdigital.uv.mx](http://cdigital.uv.mx)

Fuente de Internet

<1 %

40

[repositorio.unjfsc.edu.pe](https://repositorio.unjfsc.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

41

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

<1 %

42 [libros.cecar.edu.co](http://libros.cecar.edu.co) <1 %  
Fuente de Internet

---

43 [pesquisa.bvsalud.org](http://pesquisa.bvsalud.org) <1 %  
Fuente de Internet

---

44 [repositorio.uladech.edu.pe](http://repositorio.uladech.edu.pe) <1 %  
Fuente de Internet

---

45 [www.coursehero.com](http://www.coursehero.com) <1 %  
Fuente de Internet

---

46 [datospdf.com](http://datospdf.com) <1 %  
Fuente de Internet

---

47 [repositorio.unsch.edu.pe](http://repositorio.unsch.edu.pe) <1 %  
Fuente de Internet

---

48 [repository.uniminuto.edu](http://repository.uniminuto.edu) <1 %  
Fuente de Internet

---

49 [centrofpuvm.wordpress.com](http://centrofpuvm.wordpress.com) <1 %  
Fuente de Internet

---

50 [repositorio.umsa.bo](http://repositorio.umsa.bo) <1 %  
Fuente de Internet

---

51 [repositorio.unheval.edu.pe](http://repositorio.unheval.edu.pe) <1 %  
Fuente de Internet

---

52 [www.scribd.com](http://www.scribd.com) <1 %  
Fuente de Internet

---

53 [www.semanticscholar.org](http://www.semanticscholar.org)

Fuente de Internet

<1 %

54

[www.spell.org.br](http://www.spell.org.br)

Fuente de Internet

<1 %

55

[www.wilsonlearning.com](http://www.wilsonlearning.com)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo