



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA  
EDUCATIVA**

Clima laboral e inteligencia emocional de los docentes en tiempos  
de pandemia en una Institución Educativa Pública de Huancayo, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Psicología Educativa

**AUTOR:**

Mallma Saldaña, Marco Antonio (orcid.org/0000-0003-0038-422X)

**ASESORA:**

Dra. Leiva Torres, Jakline Gicela (orcid.org/0000-0001-7635-5746)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado a mis hijos Anny y Anthony que son mi soporte y mi apoyo en todos mis emprendimientos.

## **Agradecimiento**

Agradezco al staff de educadores de la Universidad César Vallejo, en especial a la doctora Jakline Gicela Leiva Torres, por sus orientaciones y apoyo incondicional durante todo el trabajo de investigación. Agradezco a Flora Solís Silva por ser la persona que me motiva y hace posible que cumpla mis sueños académicos.

Un millón de gracias a mi madre, a mi padre y hermanos y Dios bendiga con mucha salud, e irradien su energía en el logro de mis metas y propósitos en la vida.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
II. INTRODUCCIÓN.....	1
III. MARCO TEÓRICO .....	6
IV. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2 Variables y operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos .....	20
3.5 Procedimientos.....	23
3.6 Método de análisis de datos .....	24
3.7 Aspectos éticos.....	24
V. RESULTADOS .....	26
VI. DISCUSIÓN.....	38
VII. CONCLUSIONES.....	43
VIII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	53

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Datos de los validadores.....	22
<b>Tabla 2</b> Tabla de frecuencias por dimensión de variable clima laboral.....	27
<b>Tabla 3</b> Coeficiente de correlación CL - IE .....	29
<b>Tabla 4</b> Coeficiente de correlación según género masculino.....	30
<b>Tabla 5</b> Coeficiente de Correlación según Género Femenino .....	31
<b>Tabla 6</b> Coeficiente de correlación según condición laboral nombrado .....	32
<b>Tabla 7</b> Coeficiente de Correlación según Condición Laboral Contratado.....	33
<b>Tabla 8</b> Resumen de las relaciones de los componentes del clima laboral y la inteligencia emocional .....	37

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> Categorización de la variable por niveles .....	26
<b>Figura 2</b> Niveles de la Inteligencia Emocional .....	28
<b>Figura 3</b> Dispersión de la Autorrealización y la Inteligencia Emocional.....	34
<b>Figura 4</b> Dispersión del Involucramiento Laboral y la Inteligencia Emocional .....	35
<b>Figura 5</b> <i>Dispersión de la Condición Laboral y la Inteligencia Emocional</i> .....	36

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de correlación existente entre el clima laboral y la inteligencia emocional en los educadores de una institución educativa pública de Huancayo. La población y muestra estuvo conformada por 81 docentes. La indagación planteó un estudio cuantitativo, básico, no experimental, de corte transversal y diseño correlacional. Se aplicó dos test como técnica y los instrumentos son los cuestionarios psicométricos con una validez y confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.98 para el instrumento 1 referido al clima laboral y de 0.93 para el instrumento 2 referido a la inteligencia emocional. Los resultados evidencian la relación moderada positiva entre el clima laboral con la inteligencia emocional con una Rho con un valor de 0.615, lo que comprueba la correlación moderada, positiva y significativa.

**Palabras clave:** Clima laboral, inteligencia emocional, autorrealización.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the level of correlation between the work environment and emotional intelligence in the educators of a public educational institution in Huancayo. The population and sample consisted of 81 teachers. The inquiry proposed a quantitative, basic, non-experimental cross-sectional study with a correlational design. Two tests were applied as a technique and the instruments are the psychometric questionnaires with a validity and reliability of Cronbach's Alpha of 0.98 for instrument 1 referring to the work environment and 0.93 for instrument 2 referring to emotional intelligence. The results show the moderate positive relationship between the work environment and emotional intelligence with a Rho value of 0.615, which confirms the moderate, positive and significant correlation.

**Keywords:** Work environment, intelligence and emotional intelligence.



## **I. INTRODUCCIÓN**

La institución educativa pública de gestión privada “Nuestra Señora del Rosario” tiene un personal de 129 integrantes, en el constante devenir laboral moviliza un conjunto de distintas personalidades que propician bienestar o malestar en el ambiente de trabajo. Los registros de la institución indican que en el año 2020 y 2021, de los 81 profesores que laboran en nuestra institución, uno de cada diez docentes ha tenido problemas de estrés, por lo que es necesario hacer estudios de la gestión de emociones y los efectos que genera en el ambiente laboral, producto del teletrabajo, la pandemia generada por la COVID19, el espacio donde se desenvuelven los docentes, el cual nos induciría a buscar alternativas de solución. En consecuencia, es prioritario hacer este estudio de la gestión de emociones como parte de la inteligencia emocional asociado al desempeño laboral que en general está incluido en el clima laboral.

Según la Resolución Viceministerial (RVM) N° 039-2022-Ministerio de Educación (MINEDU) en el numeral 5.7 de la sustentación de la jornada laboral, inciso b refiere a la sustentación de jornada laboral semipresencial, lo que induce que, los informes remitidos a dirección se mantienen y como en los años de pandemia, muchos docentes viven preocupados de cuando llega fin de mes y de bimestre, los informes son desgastantes invirtiendo largas horas para dar cuenta del trabajo realizado. Los remplazos constantes evidenciados en los informes de las auxiliares, observaron el remplazo sistemático a distintos docentes de las diversas áreas, por personal docente, auxiliares, docentes practicantes, docentes de aula de innovación, coordinadores pedagógicos y de TOE.

En el marco del buen desempeño docente la competencia 3, indica que el docente para el logro de aprendizajes debe crear un clima favorable, con una forma de convivir en democracia, donde con toda libertad los estudiantes puedan expresarse y construir con asertividad y empatía relaciones interpersonales sustentadas en el afecto, la confianza, la justicia, el apoyo y respeto mutuo. Entonces el docente no es ajeno a solo generar un espacio acogedor, sino debe vivir y convivir en un espacio laboral donde pueda expresar sus fortalezas, y el equipo de trabajo lo apoye a disminuir sus debilidades o defectos. El ambiente de respeto que se deba generar para el estudiante, es el ambiente favorable donde se

desempeña el docente para transmitir comportamientos de cooperación y confianza, R.M N° 0547-2012-ED.

Castañeda et al. (2017) refiere que la Organización Mundial de la Salud considera al espacio de trabajo saludable como el de una institución educativa, es factor clave para la sostenibilidad y el desarrollo de una organización, donde deben planificarse acciones para atender y prevenir con actividades de promoción sobre la salud mental, previniendo cualquier riesgo de trastorno mental en los trabajadores. Entonces se hace indispensable recoger y registrar información sobre la gestión de emociones ya que en el ejercicio laboral moviliza un conjunto de capacidades, caracteres, habilidades, destrezas, competencias y temperamentos siendo necesario procesar esta información emocional en el ambiente laboral existente en nuestra organización educativa para avalar la estabilidad y bienestar de los docentes en nuestra institución.

Blanco et al. (2020) sostiene que las organizaciones costarricenses o de otra parte del mundo, que se desarrollan eficientemente se sustentan en el factor de un adecuado clima organizacional y en particular en la organización de las instituciones educativas. Este factor es importante en la gestión educativa constituyéndose como eje dinamizador en el logro de mejorar los resultados en el rendimiento escolar y la calidad organizacional, por lo que un ambiente de trabajo saludable es donde existen buenas relaciones interpersonales, motivación intrínseca y extrínseca, trabajo en equipo, elementos primordiales en el proceso de mejora y sostenibilidad de la capacidad emocional.

Según Sierra y Diaz (2020) indica que la inteligencia emocional es la aptitud y habilidad en la gestión de emociones, reconociéndolas, entendiéndolas y controlando sus propias emociones y la trascendencia que en los demás puede generar. Entonces también es necesario reconocer que existe estrés laboral y cuando se hace crónico se denomina síndrome de Burnout, el cual comprende tres dimensiones como: el sentimiento negativo o cínico en relación al trabajo, sensación de agotamiento, y desempeño laboral disminuido, lo que genera preocupación en los diversos actores de nuestra institución educativa, respecto a cómo gestionar las emociones.

De la observación empírica del fenómeno de la realidad y de acuerdo con la fundamentación teórica, se ha identificado el problema de estudio siguiente ¿Cuál es el nivel de asociación existente del clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores en tiempos de pandemia en una institución educativa pública de Huancayo? La información que se registró sobre el clima laboral y como esta influye en las conductas, comportamientos y emociones de los profesores que ejercen labores en la organización educativa, es importante para tener conocimiento del nivel de relación existente entre estas variables, como esta afecta al rendimiento educativo escolar y los niveles de la calidad en relación a la visión y misión educativa.

Así mismo del problema general se desprendió de las interrogantes específicas ¿Cuáles son los niveles de asociación existente del clima laboral con la inteligencia emocional, según género, condición laboral, la autorrealización, el involucramiento en los educadores de una institución educativa pública de Huancayo?

Troya et al. (2018) sostiene la importancia de promover un buen clima institucional o que la convivencia en armonía constituye el ambiente psicológico para la innovación y el logro de los propósitos institucionales. Estas buenas relaciones socioafectivas constituyen un aspecto trascendental en el éxito o de los propósitos institucionales educativos. En los últimos años, en las organizaciones educativas del Estado y privados existe un incremento por fortalecer y desarrollar el capital humano, este factor es visto desde el ámbito social como agente decisivo para el éxito organizacional, sin descuidar una remuneración adecuada, entonces es de necesidad que la comunidad docente asuma un liderazgo participativo, tomando decisiones de acuerdo a las funciones delegadas para incrementar oportunidades en la realización profesional y personal.

Este estudio entonces fue importante para consolidar el trabajo en equipo, la autoestima y el compromiso laboral, así mismo servirán para implementar acciones de fortalecimiento y de mejoras estructurales en la gestión de calidad de la organización.

Al respecto esta información a nivel teórico colaboró a tratar de entender mejor las teorías de cultura organizacional asociado a la inteligencia emocional dos variables y categorías que deban manejar docentes y directivos para lograr mejores resultados en las instituciones educativas, así mismo es implícito que esta indagación sirva como referente de otros estudios. Los resultados servirán de línea base para implementar estrategias y mecanismos para atender las dos variables en pro de lograr mejoras en la gestión de emociones del personal de la unidad de análisis asociado a la mejora del clima laboral, porque estas variables directa o indirectamente influyen en obtener mejores procesos de enseñanza aprendizaje y de rendimiento escolar.

La metodología al no ser experimental, sólo se enmarcó a documentar la información del análisis de la observación realizada a través de los instrumentos aplicados por cada variable. Así mismo he demostrado la hipótesis o explicación tentativa que a partir de la observación empírica de la realidad he podido deducir, el cual se ha sometido a un proceso investigativo. También en el presente estudio he usado procedimientos y técnicas de recolección de datos en un tiempo determinado.

La indagación fue práctica porque manejó conceptos y teorías de entendimiento común a docentes y directivos de la institución educativa, así mismo los resultados se pueden asociar a realidades distintas del valle del Mantaro y del Perú. Fue práctico porque a través de la aplicación de los instrumentos los docentes pasaron por un proceso reflexivo a partir de las proposiciones de los ítems que marcaron, el cual fue un buen inicio para obtener incluso resultados inesperados que la investigación no ha registrado. Los resultados del estudio invitaron a proponer talleres de habilidades sociales y otros para fortalecer el buen clima laboral y la gestión de las emociones para proseguir laborando en una convivencia armoniosa.

Olivares y Gamarra (2019) sostiene en un estudio realizado que los rangos de inteligencia emocional son directamente proporcionales, a la inteligencia emocional de nivel alto le corresponde una buena salud mental y emocional y contrariamente los problemas de salud mental y los bajos niveles de inteligencia emocional, están relacionados a altos rangos de ansiedad, estrés y depresión o

conductas disruptivas, adictivas o trastornos de la personalidad. Entonces esta investigación sirvió para determinar si existiesen factores de posibles trastornos psicológicos, en los niveles de conciencia y comprensión emocional o la vulnerabilidad posible a la que estarían expuestos el personal.

La investigación propuso determinar el nivel de correlación existente entre el clima laboral y la inteligencia emocional en los educadores de una institución educativa pública de Huancayo. Este objetivo general de investigación en relación a la problemática se escogió motivado por los casos de estrés laboral que presentan algunos docentes en la actual coyuntura sanitaria de pandemia que vive el Perú y de haber pasado por una primera y segunda ola, observándose aún efectos emocionales en los integrantes de la comunidad educativa por la sobrecarga laboral, emocional y por el sistema educativo de atención híbrido que ha implementado la institución educativa.

Del objetivo general de estudio se propuso los siguientes objetivos específicos: determinar los niveles de asociación que existe entre clima laboral con la inteligencia emocional, según el género, condición laboral, autorrealización, involucramiento de los educadores en una institución educativa pública de Huancayo. La explicación tentativa tiene su sustento en la hipótesis general formulándose como a continuación se detalla, hipótesis nula,  $H_0$ : la asociación entre el clima laboral y la inteligencia emocional de los educadores no es moderada ni positiva en una institución educativa de Huancayo ( $H_0: \rho = 0$ ). La hipótesis alterna es  $H_1$ : la asociación entre el clima laboral y la inteligencia emocional de los educadores es moderada positiva y significativa en una institución educativa de Huancayo ( $H_1: \rho > 0$ ). La hipótesis estadística se sustenta en la prueba estadística “rho de Spearman”.

## II. MARCO TEÓRICO

Zuñiga (2019) hizo un estudio en Chile con una muestra de 5 docentes. La metodología fue mixta, considerando una metodología cuantitativa y cualitativa, el diseño es correlacional, las técnicas de estudio que usó fue la observación y la entrevista, el test de IE TMMS – 24 es el instrumento suministrado a los profesores de esta investigación. Los resultados se utilizarán en el área socioemocional, con la finalidad de orientar en el contexto educativo los futuros trabajos de la promoción del aprendizaje socioemocional en la formación de los educadores. La indagación concluye que el estudio tuvo niveles de relación significativo entre la inteligencia emocional de los profesores, con el desarrollo cotidiano de la promoción del aprendizaje socioemocional en su práctica pedagógica.

La investigación es importante porque busca mejorar los procesos de los aprendizajes en los discentes, a partir de promocionar los aprendizajes socioemocionales de los educadores, sustentados en el fortalecimiento de la inteligencia emocional. El desarrollo de capacidades socioemocionales, es una limitante en esta indagación porque sólo se diagnosticará la problemática, sin abordar soluciones.

Lizarazo (2019) hizo un estudio en Colombia en una muestra de 80 profesores, aplicando una metodología cuantitativa, el tipo de indagación fue no experimental correlacional de nivel básico. Los registros de la resultante determinaron la relación entre las variables, el cual señala la existencia de una influencia lineal positiva. El estudio concluye que del grado de satisfacción laboral y clima organizacional depende los niveles de desempeño del ejercicio laboral en los profesores de esta parte de Colombia.

La investigación es importante porque permite vincular el buen ambiente de trabajo, el liderazgo, la motivación, la organización en las instituciones educativas, así como las buenas costumbres, los valores tiene directa influencia en el buen desempeño de los docentes.

En Ecuador Párraga y Escobar (2020) realizaron una investigación cuyo artículo publicado comprende 20 profesores como muestra de 4 instituciones educativas de la parroquia Abdón Calderón. La metodología utilizada corresponde

a un estudio cuantitativo, de nivel básico, el diseño fue correlacional. Los resultados evidencian que los docentes padecen de estrés laboral en niveles distintos, según género, edad, número de hijos y estado civil. La investigación concluye que existen diversos factores para el malestar de la salud mental, donde el sexo femenino padece estrés laboral en niveles elevados, así mismo el estudio evidenció que la satisfacción laboral tiene relación directa al estrés laboral.

Esta investigación es relevante porque demuestra que los cambios en educación como la modalidad de clases, afecta de diversas formas a la salud mental de los profesores y a los demás actores educativos en niveles distintos, por la cual el desempeño laboral del docente disminuye por el desgaste físico y mental que conlleva estos cambios bruscos.

En Costa Rica, Blanco et al. (2020) en una indagación científica, con 657 profesores de muestra del nivel preescolar, primaria y secundaria. Hizo uso de una metodología de paradigma cuantitativo, la investigación se caracteriza por ser básica, con un diseño ex post facto y transversal de nivel descriptivo. La indagación refleja resultados adecuados respecto al clima organizacional en los educadores de las distintas instituciones escolares incidiendo de manera favorable en el desempeño laboral y la oferta educativa por la cohesión de grupo, la motivación, relaciones interpersonales y la calidad de vida. La indagación concluye que el clima organizacional es trascendental para la mejora de los centros educativos, esta condición se sustenta en la motivación, elementos de identidad, la cohesión en el grupo, estilo de liderazgo, trabajo cooperativo y de equipo.

Esta investigación cobra relevancia porque existe una estrecha relación de niveles educativos existentes en el Perú, además que clarifica que la eficiencia y eficacia para el buen funcionamiento de las organizaciones educativas depende del clima organizacional.

Sylva (2020) en una investigación en Ecuador, consideró una muestra de 54 docentes mujeres. La metodología fue de investigación aplicada, con un programa de cuatro fases adaptado del modelo de evaluación de Pérez Juste. Los resultados del programa aplicado fueron favorables, la evidencia es que la estadística demuestra una comprensión emocional elevada o satisfactoria, el cual corresponde

a una de las 4 capacidades de la inteligencia emocional. Concluye la investigación que la implementación del programa en sus 4 fases en el desarrollo de la inteligencia emocional, está directamente asociada con los niveles óptimos del vocabulario y la comprensión emocional de los docentes.

La tesis es importante porque centra el estudio en proponer y aplicar programas en la mejora de la formación docente respecto a la inteligencia emocional, el cual no he considerado como investigador.

En el plano nacional Cortez et al. (2021) su investigación publicada en su artículo científico, consideró una muestra de 205 profesores. La metodología de la indagación utilizada corresponde al enfoque cuantitativo, la investigación tiene característica descriptiva, con un alcance de correlación transversal. Presenta resultados contrarios a la hipótesis planteada de asociación inversa estadísticamente significativa entre las variables componentes del síndrome de burnout con la satisfacción laboral. La investigación concluye que los profesores evidencian niveles elevados de fatiga emocional, inadecuados niveles de empatía, disminución de la sensibilidad, desgaste de sus capacidades de salud mental y tienen sentimientos de frustración, a la vez muestran malestar laboral en masa.

Esta investigación evidencia la necesidad de contar con factores de protección en toda institución educativa con la finalidad de prevenir un estado de salud mental favorable, en la presente investigación no se considera acciones de prevención para la angustia emocional de los docentes.

Robinet y Pérez (2020) su artículo de investigación fue de carácter analítico documental, no considera muestra alguna. La metodología corresponde al análisis documental de artículos científicos de investigaciones de distintas partes del mundo. Los resultados del análisis realizado es que se encontraron niveles de estrés en su categoría medio y alto en los docentes de las diversas partes del mundo. La investigación concluye que el estrés en los profesores, está asociado significativamente a factores de adaptación a la modalidad virtual, el uso de tecnologías, el encierro, el incremento de labores en casa y el miedo a contagiarse.

Este artículo es importante porque evidencia el incremento de los niveles en los docentes de estrés laboral en los meses de pandemia, por lo que, bajo un nuevo



escenario de la virtualidad total a una modalidad híbrida, los resultados deben indicar diferencias significativas respecto a la gestión de emociones y el estrés laboral.

Pino (2019) en su investigación de post grado toma una muestra de 14 docentes. La metodología utilizada fue bajo el enfoque cuantitativo, correspondiente a una indagación descriptiva, aplicada, y diseño correlativo. Los resultados obtenidos del estudio evidencian la existencia de relación directa del clima institucional con la labor realizada por el docente. La investigación concluye que el clima institucional positivo influye directamente para el buen ejercicio y el quehacer docente.

Esta investigación es relevante porque evidencia que la actitud docente depende del clima institucional, lo que induce a que esta variable interviniente puede cambiar la hipótesis del estudio de mi investigación.

García (2021) en su investigación de maestría consideró una muestra conformada por 107 personas. La metodología utilizada responde a una investigación cuantitativo, el modelo es descriptiva, aplicada, no experimental correlativo de corte transversal. Los resultados del estudio son estadísticamente positivos, donde la inteligencia emocional con el clima organizacional tiene una significativa asociación. El estudio concluye aceptando la hipótesis alterna, el cual indica la existencia de una interrelación significativa de la inteligencia emocional con el clima organizacional.

Este estudio cobra importancia en la indagación porque coincide las variables de investigación con la propuesta de estudio, también debo remarcar que la diferencia existente entre el sector salud y educación, es el tipo de entidad donde será aplicada la investigación. Es evidente que esta investigación apoyará a la comprensión de resultados y las conclusiones comparativas que generará entre los dos sectores.

Ucañan (2021) en sus tesis hizo uso de una muestra de 80 docentes del nivel inicial. La metodología utilizada es básica descriptiva, el diseño aplicado corresponde al no experimental, de tipo correlacional con corte transversal. En la investigación los resultados no fueron positivos en relación a las hipótesis

planteadas. La conclusión de la tesis indica que no se encontró asociación admitiéndose la hipótesis nula.

La investigación es relevante porque al coincidir las variables de estudio, con la investigación propuesta, las diferencias en los resultados evidenciaron que el espacio tiempo no son los mismos, así mismo este estudio genera expectativa por los resultados que podrían obtenerse y continuar a una investigación aplicada.

La investigación sobre clima laboral asociado a la inteligencia emocional en tiempos de pandemia de una institución educativa pública de Huancayo 2022, planteó como finalidad diagnosticar los niveles de CL e IE para buscar estrategias de contención inmediata y definir mejoras de políticas administrativas de los recursos humanos en nuestra institución educativa. Este tema de investigación se escogió motivado por los casos de estrés laboral que presentaron los docentes en la primera y segunda ola de pandemia y bajo la actual situación sanitaria es importante seguir registrando la información acerca de las afectaciones emocionales y sus efectos en el clima laboral que genera la pandemia y los dispositivos legales cambiantes en los integrantes de la comunidad educativa rosarina por la sobrecarga laboral y emocional.

La asociación de la satisfacción y el desempeño laboral con la inteligencia emocional que se presenta a diario, en el teletrabajo desarrollado y en otros de manera presencial, hace de necesidad, evaluar las emociones que se presentan en el servicio educativo que se brinda, de esta manera establecer un adecuado y mejores formas de manejar situaciones distintas que se presentan en la atención de las estudiantes.

De acuerdo a Carmona y Rosas (2017) en su ensayo concluye, la existencia ineludible de relación del desempeño laboral con la inteligencia emocional, por lo que refiere que el trabajo más complejo, requiere de mayor inteligencia emocional. En lo que se refiere al teletrabajo adoptado por la institución educativa y en la actualidad una modalidad híbrida, no es fácil la adaptación de la mayoría de docentes que sobrepasan el grupo etario de cincuenta años, por lo que es necesario, observar y analizar la variable CL y su grado de asociación con la IE de los profesores en una institución educativa en el cercado de Huancayo.

La indagación del clima laboral en el contexto de pandemia es importante investigar, porque cambiaron las actividades laborales de las personas en el Perú y en el mundo por la pandemia del SARS COV2 o COVID 19, adoptando como modalidad el teletrabajo en las distintas instituciones educativas, por lo que hay necesidad de recoger la percepción sobre el desempeño y la satisfacción laboral.

De acuerdo a Albornoz (2020) el clima laboral además de medir las condiciones físicas del espacio laboral o las interacciones con los miembros de una institución, también debe medir las perspectivas y expectativas personales de cada integrante y sus aspiraciones individuales. Entonces para hacer una unidad de trabajo en la cual todos los integrantes de la institución logren explotar su potencial y desarrollarse profesional y personalmente, es imprescindible diseñar y ejecutar planes de mejora que permitan ofrecer mejores condiciones de trabajo al personal docente de la institución en estudio.

En el clima organizacional existe factores internos y externos que influyen a optimizar o aminorar los procesos productivos en la interrelación constante de funcionarios y usuarios, de acuerdo a Cuandú y Villalva (2020) los factores internos son los que se originan en la misma institución existiendo indicadores como: liderazgo, capacitación, ambiente de trabajo, relaciones y comunicación con el jefe inmediato, motivación, participación, remuneración, hostigamiento y acoso sexual, acoso moral, comunicación, disponibilidad de recursos, valores, calidad y pertenencia. Los factores externos se originan fuera de la institución, pero ejercer una directa influencia en el comportamiento, acciones y decisiones del personal o funcionarios de la institución. Los factores externos tienen indicadores como: situación financiera y socioeconómica, gastos familiares, salud, distancia del domicilio al centro laboral y transporte entre los principales.

Los factores internos y externo en el clima organizacional han existido siempre, hoy el estudio de estos factores es más importante en las instituciones ya que su influencia determina el éxito o fracaso de las instituciones.

García (2021) sustentó que el clima organizacional en la gestión de las empresas, es un factor clave para estudiar con profundidad y diagnosticar para el mejoramiento del espíritu de la organización y de esta manera esclarecer las insatisfacciones en las instituciones y su incidencia en la organización. García

respecto al clima organizacional, toma a Ivancevich & Donnelly (1996) quienes plantean que cultura con clima organizacional son dos variables referidas a lo mismo definiendo el concepto como el carácter y la personalidad de una institución, en el mismo apartado refiere a Ouchi (1992) quien identifica que el clima organizacional tiene como componentes la cultura y tradición constituyendo la cultura organizacional de una empresa.

Entonces la idea de clima organizacional refiere que las personas viven en ambientes dinámicos y complejos, en la cual el conjunto de colectividades genera diversos comportamientos y efectos en esos ambientes o espacios de interrelación. Por lo que es necesario observar, analizar la participación de cada integrante en la responsabilidad de cumplir con la labor encomendada para los productos y logros satisfactorios a obtener. De los resultados en las relaciones que formalizan el personal docente en los procesos de integración social en una institución, se estructuran en un sistema de costumbres, valores, actitudes y creencias que influyen a cada integrante de la estructura organizacional.

De los referidos podemos concluir que existen distintas definiciones sobre clima organizacional el cual todas coinciden en la dimensión de la calidad de vida laboral que afecta la producción y el fortalecimiento del desarrollo del talento de cada persona en la organización.

Arrabal (2018) escribe sobre la inteligencia emocional, definiendo a esta como la capacidad de gestionar conscientemente y de aceptar las emociones, el cual influye en todas las circunstancias y decisiones que tomamos en cada momento de nuestras vidas, aunque las personas no sean conscientes de ello. La importancia de saber gestionar las emociones, no sólo enriquece la vida de las personas, también nos acerca más al estado de felicidad o estabilidad emocional. Arrabal subraya que más importante que un coeficiente intelectual alto es que las personas desarrollen un alto coeficiente emocional el cual influenciará en la mejora de toma de decisiones.

Carmona y Rosas (2017, como se citó en Goleman, 1998) quien plantea que la inteligencia emocional, es la potencialidad de la persona de reconocer comportamientos emocionales y sentimentales en la misma persona y en los demás, destacando su habilidad para motivar al trabajo con otros, también sustenta

que es un sentimiento que genera efectos en los pensamientos, en los estados biopsicológicos, así como en la voluntad de acción. También cita a Nava (2006) quien sustenta que la IE es la potencialidad que tiene todo ser humano para la identificación de emociones en un grupo y estas deben ser conducidas hacia un resultado de beneficio a la organización. Entonces la gerencia o dirección de las instituciones además de ser el núcleo central en la organización, debe identificar las necesidades emocionales y fortalecerlas para obtener mejores resultados en productividad y en la dinámica relacional de los participantes.

Según Golemán (2010) sustenta que la inteligencia emocional se conforma por 5 componentes: la conciencia intrapersonal, la motivación, la capacidad de autocontrol, la empatía y la habilidad interpersonal; estos elementos predispuestos con la práctica o ejercicio sustentan la capacidad potencial de cada persona. El potencial de nuestro mundo laboral se sustenta entonces en nuestra competencia emocional y como hemos sabido trasladar esta. Por ejemplo, la empatía como competencia emocional se muestra en el buen servicio al cliente o del mismo modo el autocontrol se sustenta en la competencia de la confianza, el hecho es saber controlar adecuadamente nuestras emociones e impulsos. Tanto el servicio al cliente, como la responsabilidad son competencias que pueden hacer que las personas sobresalgan en sus trabajos.

Las emociones según la Asociación Española Contra el Cáncer citado por Hernández (2020) menciona que son mecanismos que ayudan a generar reacciones fluidas y a gran velocidad, frente a acontecimientos no previstos, estas reacciones son de manera automática el cual el organismo prepara a cada ser humano para una respuesta distinta, también señala que existen seis categorías de emociones básica: miedo, ansiedad, aversión(asco), ira, alegría y tristeza. También refiere que si el estudiante no logra un aprendizaje en la gestión de sus emociones no podrá rendir académicamente, ni analógicamente; también refiere si el docente no logra gestionar sus emociones de manera adecuada no podrá rendir laboralmente, por lo que es imprescindible la educación emocional en el trinomio educativo, en particular en estudiantes y docentes.

Delgado (2020) manifiesta que las emociones negativas como el cansancio mental, el miedo o pánico, el estrés y otros, pueden llegar a ser muy contagiosas

tanto como la COVID 19, por lo que las personas tienen dos formas de reaccionar frente a esta problemática, una es como infantil el cual es indefenso y vulnerable, y como adulto quien es la persona serena y mantiene la calma. La clave de la inteligencia emocional frente al pánico y problemas complejos, es que la persona adulta sea más deliberador, que ser reactivo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

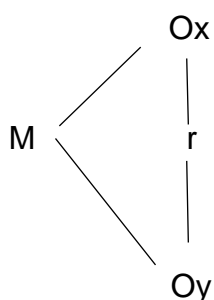
La praxis metodológica en la indagación se sustentó en el enfoque cuantitativo, según Hernández et al. (2018) este enfoque evidencia el interés de medir las variables a partir de la recolección de datos, con pruebas estandarizadas y se hace uso de metodologías estadísticas para analizar los resultados y el establecimiento de conclusiones.

##### 3.1.1 Tipo de investigación

De acuerdo a su finalidad el estudio tuvo características de un estudio básico, sobreentendiéndose que este tipo de estudio no resuelve ninguna problemática y sólo sirve de base teórica para demás estudios (Arias & Covinos, 2021).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

El estudio consideró un diseño de alcance correlacional, no experimental y transversal, entendemos por alcance al nivel y rigurosidad de abordar el estudio, también porque recolectará datos de las dos variables, clima laboral e inteligencia emocional en los educadores de la institución “Nuestra Señora del Rosario” - Huancayo, en un momento determinado y en una sola oportunidad donde las variables no serán manipuladas (Arias & Covinos, 2021).



Dónde: M: muestra  
Ox: valor clima laboral.  
Oy: valor inteligencia emocional  
r: relación entre las variables

## **3.2 Variables y operacionalización**

En este estudio se hizo uso de variables teóricas y operativas para procesar el recojo, análisis e interpretación de la información. Entendiéndose como variable al atributo del fenómeno, el cual podemos observar, registrar y evaluar. Mendoza & Ramírez (2020) refieren que operacionalizar una variable es medir características, cualidades o propiedades de una realidad en términos numéricos y que puede variar en el tiempo - espacio y de sujeto a sujeto.

### **3.2.1 V1: Clima Laboral**

#### **Definición conceptual**

Romano (2019) conceptúa como el conjunto de atributos, cualidades, o rasgos visiblemente objetivos y permanentes en un entorno de labor concreto, en los espacios de interrelación de responsabilidad laboral que los trabajadores experimentan, perciben y desarrollan sentimientos como parte de la organización, estos factores generan influencia en el rendimiento o éxito de la organización o institución.

#### **Definición Operacional**

De acuerdo a Albornoz (2020) el clima laboral además de medir las condiciones físicas del espacio laboral o las interacciones con los miembros de una institución, también debe medir las perspectivas y expectativas personales de cada integrante y sus aspiraciones individuales. Entonces para medir el clima laboral debemos medir los componentes de: las posibilidades del desarrollo personal, compromiso con el desarrollo institucional, apreciación de la actividad laboral, fluidez y claridad de la información, elementos distintos para el cumplimiento de las actividades; en esta investigación haremos uso del instrumento adaptado de la Escala de Clima Laboral CL – SPC de Sonia Palma Carrillo – 2004, de cincuenta ítems con rangos de medición muy alto, alto, medio, bajo, muy bajo.



### **3.2.2 V2: Inteligencia Emocional**

#### **Definición conceptual**

Carmona (2017) cita a Goleman (1998), quien reconoce a la inteligencia emocional como la capacidad que induce a las personas a reconocer sus emociones propias, sentimientos y también de los otros, de automotivación y de gestionar correctamente las emociones, de la propia persona y en sus interacciones, destacando la habilidad para motivar el trabajo con sus pares. También sustenta que es un sentimiento que genera efectos en los pensamientos, estados biológicos y psicológicos, así como en la voluntad de acción.

#### **Definición operacional**

Según Golemán (2010) la inteligencia emocional está compuesto por cinco componentes: la valoración de nuestra propia conciencia, el control de nuestras propias emociones y sentimientos, el optimismo y perseverancia personal, el autocontrol, la comprensión de emociones y sentimientos, la habilidad social; el cual puntualiza sobre la potencialidad que dispone la persona en el desarrollo del aprendizaje, es sustentada en habilidades socioemocionales. Por lo que en la indagación se hará uso del Test de Inteligencia Emocional adaptado de ICE Bar-On, por (De Stella, 2010) con 61 ítems valorándose con niveles: alto medio y bajo.

- Variable independiente: Clima Laboral
- Variable dependiente Inteligencia Emocional
- Operacionalización de las variables (Ver anexo 1).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La indagación considera a la población de educadores de la Institución Educativa Pública de Gestión Privada "Nuestra Señora del Rosario", el colegio de señoritas se localiza en la parte céntrica de la ciudad incontrastable, Paseo la Breña N° 331, en el cercado del municipio distrital y provincial de Huancayo, departamento de Junín. Es una entidad administrativamente dirigida por la congregación religiosa Franciscanas de la Inmaculada Concepción, que corresponde al convenio entre el ministerio de educación y la iglesia católica.

### Breve descripción del personal del colegio “Nuestra Señora del Rosario”

<b>Modalidad</b>	Educación Básica Regular	
<b>Año de Fundación</b>	1934, (14-04-1934) Resolución No 034	
<b>Directora</b>	Hna. Lola Felicita Cuadros Salazar	
<b>Sub-directores</b>	Lic. Marisol Romero Arias Lic. José Antonio Egúsqiza Canta Lic. Sandra Giovana López Camarena Prof. José Severo Orellana Lazo	
<b>Niveles</b>	Primaria y secundaria	
<b>Turnos</b>	Mañana y tarde	
<b>Población</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total, de estudiantes: 2034</li> <li>• Nivel primaria: 439</li> <li>• Nivel secundaria: 1596</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo directivo: 5</li> <li>• Total, personal jerárquico: 13</li> <li>• Total, docentes primaria: 17</li> <li>• Total, docentes secundaria: 64</li> <li>• Personal administrativo: 24</li> <li>• Auxiliar de educación: 6</li> </ul> <p><b>TOTAL, PERSONAL: 129</b></p> <p>Personal de asesoramiento y servicios complementarios: 10</p>

#### 3.3.1 Población

En el estudio participaron 81 profesores entre mujeres y varones del nivel primaria y secundaria, la condición de la población se caracteriza porque el estudio recogerá la percepción de los nombrados y contratados, el grupo etario del personal docente es variado en el colegio “Nuestra Señora del Rosario” de Huancayo. García et al. (2013) indica que es importante saber la cantidad de sujetos que se requieren para realizar un estudio, afirma que considerar un número demás de participantes el estudio resultaría caro y si se considera un número insuficiente de participantes se corre el riesgo de caer en imprecisiones y a conclusiones falsas.

### **Las pautas inclusivas consideradas en la indagación fueron:**

- Profesores del nivel primaria y secundaria de la EBR
- Profesores nombrados y contratados de distinto grupo etario y sexo.
- Docentes con más de dos meses de incorporación o reincorporación a la institución.

### **Los criterios de exclusión considerados en el estudio fueron:**

- Docentes que presentan algún grado de morbilidad y su permanencia es inestable.
- Docentes que, bajo la designación de ser directores, volvieron a incorporarse a la institución, luego de varios años de ausencia.

#### **3.3.2 Muestra y muestreo**

Sucasaire (2022, como se citó en Leyton, 2018) quien sostiene que para que sea una muestra representativa debe cumplir requisitos de cantidad y calidad, al ser una población pequeña se aplicará los instrumentos a la totalidad de la población. De acuerdo a Hernández et al. (2017) la muestra seleccionada considerado en la investigación corresponde a una muestra no probabilística, en la cual no se hace uso de fórmulas, sólo depende de la toma de decisión del investigador caracterizándose por ser una muestra dirigida.

#### **3.3.3 Unidad de análisis**

El campo de estudio comprende los educadores de la institución educativa “Nuestra Señora del Rosario” de Huancayo y las variables CL – IE sustentándose en el análisis de documentos científicos de los últimos cinco años. Al respecto Ascona et al. (2013) considera que la unidad de análisis es referida al objeto de estudio que el investigador delimita o particulariza para recoger la información requerida.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos**

Cada instrumento responde a un tipo de técnica a utilizar siendo necesario precisarlos para la viabilidad de la indagación en el camino del registro y la obtención de datos.

#### **3.4.1 Técnicas**

¿Cómo hacer? es un cuestionamiento que todo investigador debe realizar, el mismo que responde las técnicas de registro de información que se utilizarán, al respecto una técnica es el medio a utilizar para obtener la información necesaria en el estudio (Arias, 2020). En esta investigación se hizo uso de la técnica del test, conformado por ítems que responden a las dimensiones de las dos variables a indagar.

Arias y Covino (2021) refiere que el test es un conjunto de procedimientos estandarizados con proposiciones preestablecidas que ayudará a recoger y analizar una serie de datos y está dirigido a la muestra representativa.

#### **3.4.2 Instrumentos**

Son los mecanismos o herramientas previstos por el observador para el acopio de los datos, pudiendo ser a través de formularios, test, escalas, listas de cotejo, etc. (Carhuancho et al. 2019) hace énfasis que un instrumento como herramienta está referida al dominio del contenido lo que se requiere medir.

En este estudio haré uso del test psicométrico de escala de opiniones de clima laboral CL-SPC de la autora nacional Sonia Palma Carrillo para la V1 y el test de inteligencia emocional BarOn Ice para la V2. Los instrumentos fueron diseñados sustentados en la escala de Likert con ítems, comprendidos en 5 dimensiones.

Se aplicó los instrumentos en un formulario de Google aproximadamente con un tiempo de 20 minutos cada uno de manera individual. Estos instrumentos tienen puntuaciones en cada alternativa.

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 1

Nombre: Escala de opiniones de clima laboral CL-SPC

Autor: Sonia Palma Carrillo.

Dimensiones: Autorrealización - Involucramiento laboral – Supervisión – Comunicación - Condiciones laborales.

Baremos:

Categorías diagnosticadas	Factores I al V	Puntaje total
Muy favorable.	42...50	210...250
Favorable.	34...41	170...209
Media.	26...33	130...169
Desfavorable.	18...25	90...129
Muy Desfavorable.	10...17	50...89

Fuente: Palma (2004)

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 2

Nombre: Test de inteligencia emocional inventario de BarOn Ice.

Autor: Reuven BarOn

Dimensiones: Autoconciencia – Autocontrol – Motivación – Empatía - Habilidad social.

Baremos:

	BAJO	MEDIO	ALTO
Autoconciencia.	(0 - 18)	(19 - 28)	(29 - 33)
Autocontrol.	(0 - 20)	(21 - 32)	(33 - 42)
Motivación.	(0 - 23)	(24 - 33)	(34 - 39)
Empatía.	(0 - 14)	(15 - 27)	(28 - 39)
Habilidad social.	(0 - 17)	(18 - 27)	(28 - 30)
TOTAL.	(0 - 92)	(93 - 147)	(148 - 183)

Fuente: Stella (2010)

### 3.4.3 Validez y confiabilidad

Según Orellana (2016) Los instrumentos validados indican el nivel de precisión que deben medir los constructos teóricos. En este estudio la aplicación del test tuvo validez, si mide aquello que precisa medir con exactitud. El instrumento a aplicar fueron dos test, el instrumento de la V1 con 50 ítems y de la V2 con 61 ítems. La validez de los instrumentos a aplicar para el registro de los datos fue validada por juicio de expertos, por tal motivo se solicitó el apoyo de cinco docentes con títulos de post grado, de los cuales han remitido los cinco profesionales los instrumentos validados. Para la validación por juicio de expertos se consideró los grados registrados en SUNEDU, la experticia y la predisposición para colaborar con el estudio.

**Tabla 1**

*Datos de los validadores*

Grado Académico	Especialidad	Apellidos y Nombres	Ocupación	Experiencia laboral
Doctor	Ciencias de la educación	Camayo Lapa Florinda Luz	Docente EBR Pre Grado	Mas de 30 años.
Doctor	Ciencias de la educación	Cuba Bendezú Luz Francisca	Docente EBR	Mas de 30 años.
Magíster	Administración de la educación	Bastidas Huamán José Luis	Docente EBR	Mas de 15 años.
Doctor	Ciencias de la educación	Carhuallanqui Berrocal Edilberto	Docente Universitario	Mas de 30 años.
Magíster	Enseñanza de la Filosofía y Ciencias Sociales.	Torres Esteban Henry Misael	Docente EBR	Mas de 15 años.

Los instrumentos validados constaron: el I1 de 50 ítems y el I2 de 61 ítems. El certificado de validación de contenido de los instrumentos, uno que evalúa el clima laboral consta de cinco componentes y del instrumento dos que cuantifica la inteligencia emocional consta de cinco componentes también. Los instrumentos

validados por cinco expertos fueron respecto a pertinencia, relevancia y claridad, los cuales fueron analizadas según el coeficiente de validez de V Aiken (1985), donde se observa algunas sugerencias respecto a modificar ítems.

La validez del instrumento uno arroja respecto a claridad un 0.82 como resultado de validez y respecto a pertinencia y relevancia el resultado es de 1. Así mismo respecto al instrumento 2 la validez con la V de Aiken arroja respecto a claridad un 0.98 de validez y respecto a pertinencia y relevancia el resultado es de 1. Considerándose que tiene excelente validez. Los valores desde 0 hasta 1, reflejan el valor del coeficiente, mientras más se acerca a la unidad, la validez de contenido del instrumento es mejor (ver anexo 4).

De acuerdo con Orellana (2016) un instrumento es fiable o confiable si el resultado que genera mantiene un nivel consistente y coherente. En este caso se precisa que deben darse resultados iguales frente a la aplicación reiterada en el mismo sujeto. Los instrumentos tienen una fiabilidad V1, alta confiabilidad con el estadígrafo de Alfa de Cronbach de 0.97 y 0.90 con el estadígrafo de Split Half de Guttman según la autora Palma (2004).

De la prueba piloto aplicado a 16 personas, logrando aceptar 15 personas de una institución educativa de la ciudad de Huancayo, el Alfa de Cronbach fue de 0.98. La fiabilidad del instrumento de la V2 de acuerdo a la adaptación de Stella (2010); luego por Tello (2011) cuya fiabilidad previa aplicación tuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.84 y revalidado por Montes (2015); se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.93. De la prueba piloto aplicado, el Alfa de Cronbach fue de 0.93 (ver anexo 5).

### **3.5 Procedimientos**

El estudio inició con la revisión documentaria de los registros de inasistencias de los docentes y los reemplazos respectivos en los años 2020 y 2021, el cual sirvió para plantear el problema e iniciar con la revisión teórica de las variables a investigadas, así mismo se seleccionó los instrumentos utilizados de acuerdo a las variables de investigación. Los pasos seguidos en este proyecto tienen sustento metodológico y sumado a procesos administrativos, se realizó las coordinaciones

respectivas primero con la directora para lograr el consentimiento en la aplicación de la investigación en la institución educativa “Nuestra Señora del Rosario” de la ciudad de Huancayo. Luego se realizó coordinación e invitación a los docentes para la aplicación de las pruebas consentidas, aplicándose virtualmente a través de formulario de Google.

### **3.6 Método de análisis de datos**

El registro de la recolección de datos se consolidó en un Excel y luego se hizo uso del SPSS para el análisis de resultados. En este proceso para la contrastación de la hipótesis, se empleó el método hipotético deductivo. La relación de las variables CL-IE o docimasia de las hipótesis, de acuerdo a la prueba de normalidad se hizo uso del estadígrafo “rho de Spearman” y su relación respectiva con la “prueba z” y la “t de student”, con un grado de significación,  $\alpha = 0.05$  de probabilidad de error.

### **3.7 Aspectos éticos**

La ética en toda indagación no solo se basa en la legalidad de una investigación, sino en la confianza de las instituciones y personas que depositan en el manejo de información (Villar & Pinto 2019). La investigación debe comunicar con objetividad los resultados y conclusiones de la indagación en el tiempo y espacio oportuno. También al ser una investigación socioeducativa el investigador es responsable de procurar que la investigación guarde los cánones de confidencialidad en el tratamiento de datos reflejado en los permisos de aprobación y legalidad de la institución donde se aplicará el estudio.

Rodríguez (2017) considera que la ética profesional tiene la responsabilidad de crear conciencia en la profesión que se ejerza, partiendo del bien moral sustentado en la voluntad que es naturaleza del hombre racional. Según Espinoza y Calva (2020) el bien moral en una investigación se sustenta en principios o un sistema de valores éticos como: la integridad referida a respetar los pasos del proceso investigativo desde la planificación hasta la sustentación o divulgación de la investigación respetando la objetividad de la realidad investigada. También sustenta que toda investigación educativa debe partir del respeto a la voluntad del



sujeto de querer participar y conocer los posibles riesgos que asuma en la investigación como participante; el principio del respeto incorpora según Osorio (2000) a la no maleficencia que se entiende como toda obligación moral del ser humano a no causar daño a las personas, el cual todo investigador debe regirse por respetar la vida y la integridad física, moral y psicológica de las personas; también a la autonomía el cual indica que es válido dejar que la persona tome posición y decisión con todas sus capacidades racionales de participar en la investigación, debiéndose respetar esta facultad. La beneficencia es el principio por las cuales el investigador debe proteger a los participantes de cualquier perjuicio que pueda generar la investigación y de orientar al cumplimiento de protocolos así minimizar los posibles riesgos. La justicia toma en cuenta a evitar manipulaciones en la investigación en el orden documentario y a nivel personal en la relación interpersonal con los miembros de la organización analizada.

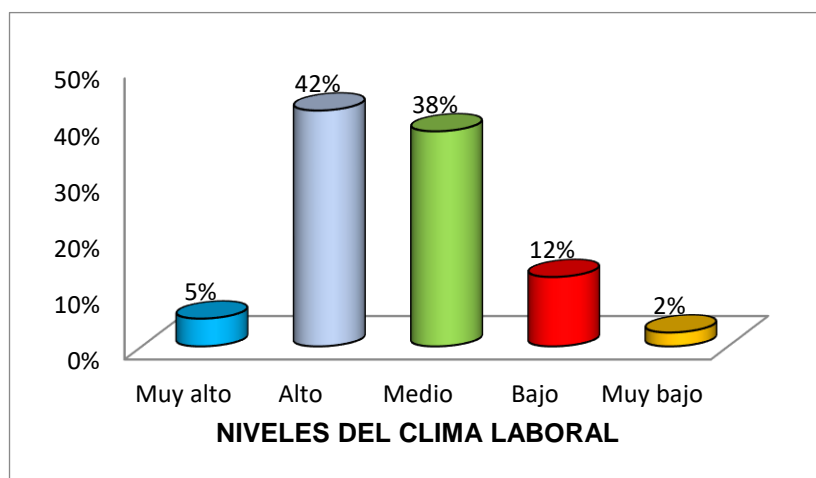
## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

De acuerdo a los resultados analizados del clima laboral, se describe la información de los estadígrafos correspondientes. Respecto al tratamiento estadístico, del cuestionario de escala de opiniones – Sonia Palma Carrillo, el personal docente actual de la IEPGP “Nuestra Señora del Rosario” - 2022. Los datos fueron calificados con uno (1) ninguno; dos (2) poco; tres (3) regular; cuatro (4) mucho y cinco (5) siempre. El cuestionario para calcular el clima laboral comprende los componentes siguientes: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Para la demostración o validez de las hipótesis hice uso de la “rho de Spearman” y su correlación respectiva con la “prueba z”, con un nivel de significación,  $\alpha = 0,05$  de probabilidad de error.

**Figura 1**

*Categorización de la variable por niveles*



Se observa el siguiente resultado, el 5% representa a 4 educadores de una institución educativa de Huancayo ubicándose como “nivel muy alto” del clima laboral; el 42% (34 educadores) están en el “nivel alto”; el 38% (31 docentes) están en el “nivel medio”; el 12% (10 profesores) están en el “nivel bajo” y el 2% (2 docentes) se localizan en el “nivel muy bajo”. Los resultados indicaron la existencia a una mayor inclinación hacia el “nivel alto” del clima laboral.

**Tabla 2***Tabla de frecuencias por dimensión de variable clima laboral*

Puntaje	Nivel	D1		D2		D3		D4		D5	
Puntaje	Nivel	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%
De 42 a 50 puntos	Muy alto	04	5%	04	5%	04	5%	02	2%	04	5%
De 34 a 41 puntos	Alto	33	41%	25	31%	31	38%	34	42%	38	47%
De 26 a 33 puntos	Medio	31	38%	40	49%	35	43%	32	40%	29	36%
De 18 a 25 puntos	Bajo	10	12%	10	12%	09	11%	11	14%	07	9%
De 10 a 17 puntos	Muy bajo	03	4%	02	2%	02	2%	02	2%	03	4%
<b>TOTAL</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

**Nota.** D. Autorrealización = D1, D. Involucramiento laboral = D2, D. Supervisión = D3, D. Comunicación = D4, D. Condiciones laborales = D5.

De acuerdo a los resultados referidos en la tabla 2, el 5% que representan a 4 educadores de la unidad de análisis, se ubicaron en el “nivel muy alto” de la D1; el 41% (33 educadores) están en el “nivel alto”; el 38% (31 educadores) están en el “nivel medio”; el 12% (10 educadores) están en el “nivel bajo” y el 4% (3 educadores) están en el “nivel muy bajo”. Los resultados revelan la existencia de una mayor inclinación hacia el “nivel alto” del componente autorrealización del clima laboral. Respecto a la D2; el 5% que representan a 4 educadores lograron ubicarse en el “nivel muy alto”, el 31% (25 docentes) están en el “nivel alto”; el 49% (40 docentes) están en el “nivel medio”; el 12% (10 docentes) están en el “nivel bajo” y el 2% (2 docentes) están en el “nivel muy bajo”.

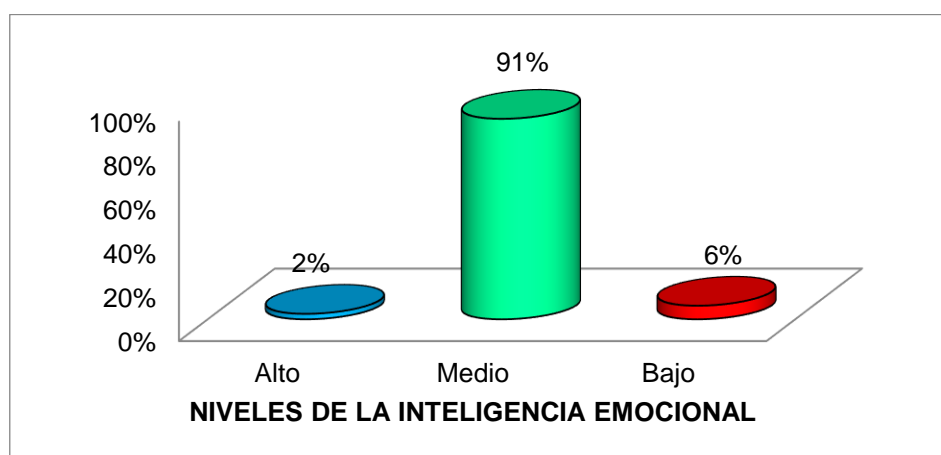
El tratamiento de datos revela una existencia de tendencia mayor hacia el “nivel medio” del componente involucramiento laboral. En la D3, el 5% que representan a 4 educadores se ubicaron en el “nivel muy alto”, el 38% (31 educadores) están en el “nivel alto”; el 43% (35 docentes) están en el “nivel medio”; el 11% (9 educadores) están en el “nivel bajo” y el 2% (2 profesores) están en el “nivel muy bajo”. Se observa

que resultados indican la existencia de una mayor tendencia hacia el “nivel medio” del componente supervisión del clima laboral. En la D4, el 2% que representan a 2 educadores se ubicaron en el “nivel muy alto” de la D4; el 42% (34 educadores) reflejan el “nivel alto”; el 40% (32 educadores) están en el “nivel medio”; el 14% (11 educadores) están en el “nivel bajo” y el 2% (2 educadores) están en el “nivel muy bajo”. En esta dimensión existe una mayor tendencia hacia el “nivel alto” del componente comunicación del clima laboral. Así mismo en la D5, el 5% que representan a 4 educadores se ubicaron en el “nivel muy alto”; el 47% (38 educadores) están en el “nivel alto”; el 36% (29 educadores) están en el “nivel medio”; el 9% (7 educadores) están en el “nivel bajo” y el 4% (3 educadores) están en el “nivel muy bajo”. Los resultados indican la existencia de una mayor inclinación hacia el “nivel alto” del componente condiciones laborales del clima laboral.

El tratamiento estadístico de los datos acopiados de la inteligencia emocional es de acuerdo al análisis descriptivo en relación a la aplicación del test de inteligencia emocional a los educadores de la unidad de análisis. Los datos fueron calificados con cero (0) nunca; uno (1) rara vez; dos (2) a veces; tres (3) siempre.

**Figura 2**

*Niveles de la Inteligencia Emocional*



En la figura 2, muestra que el 2% que comprende a 2 educadores de la institución educativa en investigación, se ubica en el “nivel alto”; el 91% (74 educadores) están en el “nivel medio” y el 6% (5 educadores) están en el “nivel bajo”. Los resultados muestran una inclinación mayoritaria hacia el “nivel medio” respecto a la inteligencia emocional.

## 4.2 Análisis Inferencial

Las inferencias realizadas se sustentaron en pruebas no paramétricas. La hipótesis se comprobó con el estadígrafo “rho de Spearman” y su relación respectiva con la “prueba z”, con un grado de significación,  $\alpha = 0.05$  de probabilidad de error. Así mismo, la decisión está referida a la aceptación o negación de la hipótesis general de acuerdo al siguiente enunciado: Si  $z_c < z_t$ , se admite la  $H_0$  y se niega la  $H_1$ ; Si  $z_c > z_t$ , se niega la  $H_0$  y se admite la  $H_1$ .

### 4.2.1 Prueba de hipótesis general

Se observa que en la tabla 3,  $\rho = 0.615$  evidencia una correlación moderada positiva respecto al clima laboral y la inteligencia emocional, porque la asociación es significativa en el nivel 0.01; de allí que se niega la hipótesis nula y admite la hipótesis alterna; en efecto se afirma que entre el clima laboral y la inteligencia emocional en los educadores existe asociación moderada positiva y significativa en la unidad de análisis de estudio.

**Tabla 3**

*Coefficiente de correlación CL - IE*

		Clima laboral	Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Clima laboral	1,000	,615**
	Coefficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	81	81
	N		
	Inteligencia emocional	,615**	1,000
	Coefficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	81	81
	N		

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

De los datos anteriores se evaluó y realizó la interpretación significativa, con la prueba z, con un nivel de significación de:  $\alpha = 0.05$  y el punto crítico:  $z_t (0.05) = 1.96$ ; donde  $\rho = 0.615$  y  $n = 81$ . Comparando,  $z_c = 5.466$  y  $z_t = 1.96$ ; se tiene  $5.466 > 1.96$ . El resultado evidencia que la correlación entre clima laboral y la inteligencia emocional de los educadores de la unidad de análisis es significativa.

#### 4.2.2 Prueba de la primera hipótesis específica

En la correlación se observa que,  $\rho = 0.647$  evidencia una asociación moderada positiva entre el clima laboral y la inteligencia emocional, según género masculino, porque la relación tiene significatividad en el nivel 0.01; en efecto negamos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis alterna, entonces, la asociación entre el clima laboral y la inteligencia emocional, conforme al género masculino de los profesores es moderada positiva en la unidad de análisis.

**Tabla 4**

Coefficiente de correlación según género masculino

		Clima laboral	Inteligencia emocional
Rho de	Clima laboral	Coeficiente de correlación 1,000	,647**
Spearman		Sig. (unilateral)	,000
		N	25
	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación ,647**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000
		N	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

De los datos anteriores se evalúa y realiza la interpretación significativa, con la prueba t de student, con un nivel de significación de:  $\alpha = 0.05$  y el punto crítico:  $tt(0.05) = 1.714$ ; donde  $\rho = 0.647$  y  $n = 25$ . Comparando,  $t_c = 4.069$  y  $t_t = 1.714$ ; tenemos  $4.069 > 1.714$ . Entonces la correlación entre el clima laboral y la inteligencia emocional, conforme al género masculino de los educadores de la unidad de análisis, es significativa.

También respecto a la correlación del género femenino se tiene que,  $\rho = 0.615$  evidencia una relación moderada positiva entre el clima laboral y la inteligencia emocional, conforme al género femenino, en consecuencia, la asociación es significativa en el nivel 0.01; entonces se niega la hipótesis nula y admite la hipótesis alterna.

**Tabla 5**

*Coefficiente de Correlación según Género Femenino*

			Clima laboral	Inteligencia emocional
Rho de	Clima	Coeficiente de correlación	1,000	,615**
Spearman	laboral	Sig. (unilateral)	.	,000
		N	56	56
	Inteligencia	Coeficiente de correlación	,615**	1,000
	emocional	Sig. (unilateral)	,000	.
		N	56	56

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

De los datos anteriores se evaluó y realizó la interpretación significativa, con la prueba t de student, con un nivel de significación de:  $\alpha = 0.05$  y el punto crítico:  $tt(0.05) = 1.671$ ; donde  $\rho = 0.615$  y  $n = 56$ . Comparando,  $t_c = 5.731$  y  $tt = 1.671$ ; tenemos  $5,731 > 1,671$ . Entonces la asociación entre el clima laboral y la inteligencia emocional, conforme al género femenino, de los educadores de la unidad de análisis, es significativa.

En la tabla 6 se observa que,  $\rho = 0.500$  evidencia una asociación moderada positiva entre el clima laboral y la inteligencia emocional, conforme a la condición laboral nombrado, porque la asociación es significativa en el nivel 0,01; en efecto se niega la hipótesis nula y admite la hipótesis alterna; entonces la asociación entre el clima laboral y la inteligencia emocional, conforme a la condición laboral nombrado de los profesores es moderada positiva en la unidad de análisis.

**Tabla 6**

*Coefficiente de correlación según condición laboral nombrado*

			Clima laboral	Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	42	42
	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,500**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

De los datos anteriores se evaluó y realizó la interpretación significativa, con la prueba t de student, con un nivel de significación de:  $\alpha = 0.05$  y el punto crítico:  $tt(0.05) = 1.684$ ; donde  $\rho = 0.500$  y  $n = 42$ . Comparando,  $t_c = 3.651$  y  $tt = 1.684$ ; se tiene  $3.651 > 1.684$ . Entonces la correlación entre el clima laboral y la inteligencia emocional, según a la condición laboral nombrado de la unidad de análisis, es significativa.



En relación a la tabla 7 se observa que,  $\rho = 0.744$  evidencia una relación moderada positiva entre el clima laboral y la inteligencia emocional, conforme a la condición laboral contratado, porque la relación es significativa en el nivel 0.01; en efecto se niega la hipótesis nula y admite la hipótesis alterna; entonces la correlación entre el clima laboral y la inteligencia emocional, conforme a la condición laboral de contrata de los educadores es moderada positiva en la unidad de análisis, es significativa.

**Tabla 7**

*Coefficiente de Correlación según Condición Laboral Contratado*

			Clima laboral	Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	39	39
	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	39	39

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

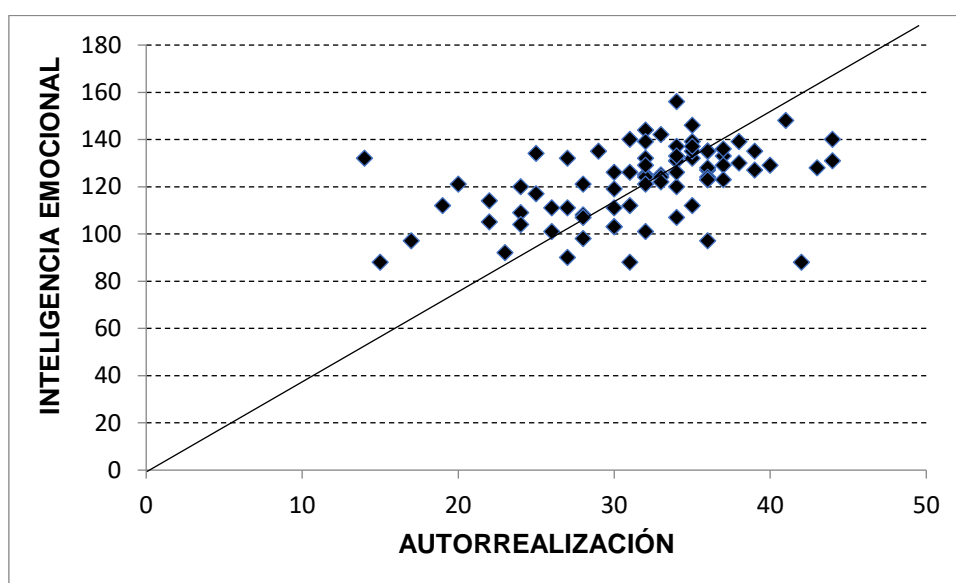
De los datos anteriores se evalúa y realiza la interpretación significativa, con la prueba t de student, con un nivel de significación de:  $\alpha = 0.05$  y el punto crítico:  $tt(0.05) = 1.684$ ; donde  $\rho = 0.744$  y  $n = 39$ . Comparando,  $t_c = 6.772$  y  $tt = 1.684$ ; tenemos  $6.772 > 1.684$ . Entonces la correlación entre el clima laboral y la inteligencia emocional, según condición laboral contratado, de los educadores de la unidad de análisis, es significativa.

### 4.2.3 Prueba de la segunda hipótesis específica

Los resultados nos muestran que:  $\rho = 0.505$  es una relación moderada positiva entre el componente de autorrealización del clima laboral y la inteligencia emocional, porque la asociación es significativa en el nivel 0.01; entonces se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna; en efecto, la asociación entre el componente de autorrealización del clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores es moderada positiva y significativa en la unidad de análisis.

**Figura 3**

*Dispersión de la Autorrealización y la Inteligencia Emocional.*



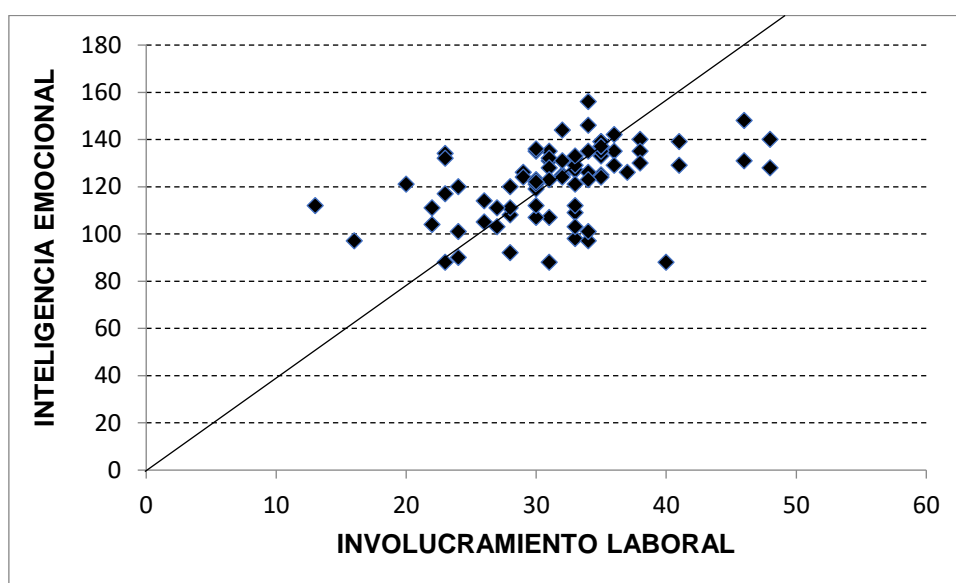
De los datos anteriores se evalúa y realiza la interpretación significativa, con la prueba z, con un nivel de significación de:  $\alpha = 0.05$  y el punto crítico:  $z_t(0.05) = 1.96$ ; donde  $\rho = 0.505$  y  $n = 81$ . Comparando,  $z_c = 4.489$  y  $z_t = 1.96$ ; tenemos  $4.489 > 1.96$ . El resultado evidencia que la correlación entre el componente de autorrealización del clima laboral y la inteligencia emocional de los educadores de la unidad de análisis, es significativa.

#### 4.2.4 Prueba de la tercera hipótesis específica

Los resultados indican que:  $\rho = 0.548$  evidencia una relación moderada positiva entre el componente del involucramiento laboral del clima laboral y la inteligencia emocional, porque la asociación es significativa en el nivel 0.01; entonces se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna; en efecto, la correlación entre el componente del involucramiento laboral del clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores es moderada positiva y significativa en la unidad de análisis.

**Figura 4**

*Dispersión del Involucramiento Laboral y la Inteligencia Emocional*



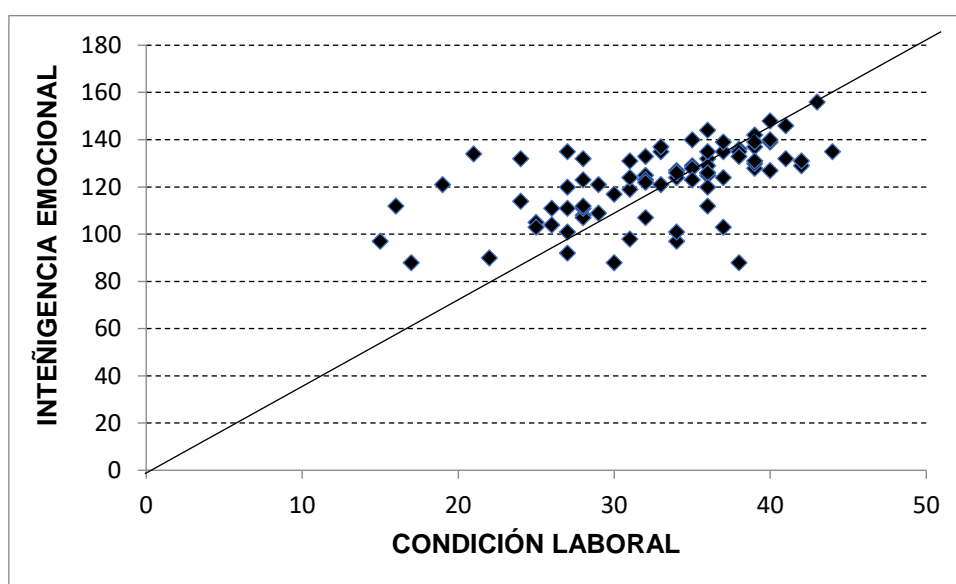
De los datos anteriores se valúa y realiza la interpretación significativa, con la prueba z, con un nivel de significación de:  $\alpha = 0.05$  y el punto crítico:  $z_t(0.05) = 1.96$ ; donde  $\rho = 0.548$  y  $n = 81$ . Comparando,  $z_c = 4.870$  y  $z_t = 1.96$ ; tenemos  $4.870 > 1.96$ . El resultado evidencia que la correlación entre el componente del involucramiento laboral del clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores de la unidad de análisis, es significativa.

#### 4.2.5 Prueba de la cuarta hipótesis específica

Los resultados indican que:  $\rho = 0.624$  evidencia una relación moderada positiva entre el componente condición laboral del clima laboral y la inteligencia emocional, porque la asociación es significativa en el nivel 0.01; entonces se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna; en efecto, la correlación entre el componente condición laboral del clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores es moderada positiva y significativa en la unidad de análisis.

**Figura 5**

*Dispersión de la Condición Laboral y la Inteligencia Emocional*



De los datos anteriores se evalúa y realiza la interpretación significativa, con la prueba z, con un nivel de significación de:  $\alpha = 0.05$  y el punto crítico:  $z_t(0.05) = 1.96$ ; donde  $\rho = 0.624$  y  $n = 81$ . Comparando,  $z_c = 5.546$  y  $z_t = 1.96$ ; tenemos  $5.546 > 1.96$ . El resultado evidencia que la correlación entre el componente condición laboral del clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores de la unidad de análisis, es significativa.

En la tabla 8 se observa los resultados obtenidos por cada hipótesis específica planteada de acuerdo a cada dimensión prevista, en este cuadro comparativo evidenciamos con mayor claridad que la correlación en cada dimensión es moderada positiva y significativa, por lo que se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

**Tabla 8**

*Resumen de las relaciones de los componentes del clima laboral y la inteligencia emocional*

Clima laboral y sus dimensiones	n	rc	Inteligencia emocional			Interpretación de r
			Comentario	zc	Comentario	
Clima laboral		0,615		5,446		
Autorrealización		0,505		4,489		
Involucramiento laboral	81	0,548		4,870		
Condición laboral		0,624	Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.	5,546	Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.	Correlación moderada positiva y significativa.
Clima laboral, masculino	25	0,647		4,069		
Clima laboral, femenino	56	0,615		5,731		
Clima laboral, nombrado	42	0,500		3,651		
Clima laboral, contratado	39	0,744		4,772		

## V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general, se observa que existe relación directa y positiva entre el clima laboral y la inteligencia emocional en los educadores de la unidad de análisis, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman dieron los resultados de  $r = 0.615$  y un valor  $= .000 < .05$ . Lo que significa que, a pesar de la pandemia, el clima laboral mantiene sus niveles de involucramiento de los docentes con la institución y que la gestión de emociones se encuentra en equilibrio en la mayoría de docentes, aunque se haya aceptado la hipótesis alterna, debemos observar que existen resultados como del componente autorrealización que se encuentran en niveles que requieren mayor análisis.

Este tratamiento de datos es semejante al estudio realizado por (Condori, 2018) quien en su conclusión indica que existe relación significativa entre la IE y el CL, así mismo indica que el 58.5% del personal evaluado se ubicaron en el nivel medio a muy alto en la IE, y un 70.7% en CL; lo que significa que el personal docente manifiesta una capacidad de compromiso con la institución educativa por poseer niveles interesantes de inteligencia emocional.

En esta indagación los educadores evaluados reflejan que en el “nivel alto” se encuentran el 42% de los educadores; en el “nivel medio” tiene al 38% de los educadores; el 12% de los educadores están en el “nivel bajo”; sólo el 5% de los educadores reflejan el “nivel muy alto” del clima laboral y en el “nivel muy bajo” tenemos al 2% de los educadores. En una sumatoria de resultados del nivel medio al muy alto tiene 85% de educadores, reflejando una marcada tendencia de compromiso con el éxito de la unidad de análisis estudiada.

Los niveles determinados en la variable clima laboral, señalados en el párrafo anterior, es como consecuencia de las respuestas dadas, luego de la aplicación del test, cuyos resultados arrojan lo siguiente: se tiene al 44% de los educadores que marcaron la respuesta “regular” y cuya ponderación fue de tres (3); además se tiene el 23% de los educadores que marcaron la respuesta “mucho” y cuya ponderación fue de cuatro (4); también se tiene el 14% de los educadores que marcaron la respuesta “poco” y cuya ponderación fue de dos (2); el 12% de los educadores que marcaron la respuesta “siempre” y cuya ponderación fue de cinco (5); y por último se tiene el 7% de los educadores que marcaron la respuesta

“ninguno” y cuya ponderación fue de uno (1). Estos resultados reflejan la existencia de una tendencia mayor hacia la respuesta “regular” del test de clima laboral.

Al respecto Ortiz y Nuñez (2021) obtuvo resultados similares que reflejan la percepción emocional, la comprensión y la regulación emocional, reflejando que la mayoría de estudiantes se encuentran del nivel medio al nivel alto, indicando que la inteligencia emocional guarda una relación recíproca y directa con un buen rendimiento académico, del mismo modo en la presente investigación los datos reflejan que el nivel medio alto del clima laboral guarda relación al nivel medio alto de la inteligencia emocional, entonces existe una condición directamente proporcional entre las variables estudiadas. Así mismo García (2021) desarrolló un trabajo de tesis con las mismas variables en el sector salud, concluyendo con la existencia de una relación significativa respecto al objetivo general. Coincidiendo con los resultados de la investigación presente, en tal sentido la diferencia es el espacio laboral, el tiempo de aplicación y los instrumentos distintos.

Respecto a las hipótesis específicas, la primera refiere a la correlación moderada positiva según género y condición laboral con la inteligencia emocional, la correlación de Spearman para el género masculino una  $Rho = 0.647$ ; para el género femenino una  $Rho = 0.615$ ; para la condición laboral de nombrado una  $Rho = 0.500$  y para la condición laboral de contrato una  $Rho = 0.744$ , lo que significa aunque haya resultados variables respecto a la  $Rho$ , pero en todas existe la correlación prevista en el estudio. Los resultados en esta dimensión establecen la existencia de un 36% se encuentran en el nivel medio y el 47% se encuentra en el nivel alto, lo que indica que la percepción sobre el clima laboral en la unidad de análisis es favorable. Tirado et al. (2020) en su artículo encuentra que el 71% del personal sin importar el género o condición laboral perciben que un espacio adecuado es condición necesaria para desempeñarse favorablemente, también indica que la correlación bilateral es positiva. Pero en la investigación encontré como hallazgo en el ítem 2.

El ítem 2, se tiene compromiso con el éxito de la institución, lo siguiente: se tiene que el 38% de los docentes se ubicaron en el “nivel medio”; el 28% del personal docente están en el “nivel alto”; el 17% de los educadores se ubicaron en el “nivel bajo”; el 11% de los profesores están en el “nivel muy alto” del ítem 2 y el

5% de los profesores están en el “nivel muy bajo”. De igual manera en el ítem 12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución, tenemos que el 51% de los docentes están en el “nivel medio”; el 17% de los profesores están en el “nivel bajo”; el 16% de los educadores se ubicaron en el “nivel alto”; el 12% de los educadores se encuentran en el “nivel muy alto” del ítem 12 y el 4% de los educadores están en el “nivel muy bajo”. Estos resultados son inversos al resultado general de la dimensión condición laboral, el cual induce a mejorar el compromiso que tienen los educadores hacia el éxito educativo institucional.

Las observaciones con respecto a los indicadores del componente condición laboral en estudio perciben valores intermedios; en las conclusiones estadísticas de las hipótesis específicas, afirmamos que la relación entre el clima laboral y la inteligencia emocional, de acuerdo al género masculino y femenino de los profesores, así como conforme a la condición laboral nombrado y contratado es moderada positiva en la unidad de análisis.

Respecto a la segunda hipótesis específica la correlación de la dimensión autorrealización con la inteligencia emocional es moderada positiva, al respecto Díaz (2022) encontró que al analizar el clima organizacional de las instancias del gobierno regional de Amazonas evaluó el nivel de satisfacción del personal nombrado y contratado en relación al logro de aspiraciones, puesto de trabajo y ambiente de trabajo; la resultante de los factores organizacionales existentes, dependen de la visión que tiene el personal de estos elementos y la diversidad de profesiones en el desarrollo organizacional. García (2021) identifica que el personal profesional que se perciben con alta estabilidad emocional se siente satisfechos de laborar en su institución, mostrando alegría y emociones positivas, que generan estímulos positivos en el ambiente laboral.

Respecto a la resultante de esta dimensión la correlación de Spearman es  $Rho = 0.505$ ; semejante al estudio de Alamo et al. (2021) donde indica que existe una baja correlación positiva con una  $r = 0,392$ ; concluyendo que, frente a niveles altos de compromiso e identificación institucional, va aumentando los niveles de comunicación el cual genera efectos positivos en clima laboral. En este análisis identifiqué que en el ítem 32. Cumplir con las actividades laborales es una estimulante, las respuestas reflejan que el 40% de los docentes se ubicaron en el



“nivel medio”; el 17% de los profesores están en el “nivel muy alto”; el 14% de los educadores se ubicaron en el “nivel alto”; y el 15% de los educadores reflejan el “nivel muy bajo” y “nivel bajo”. También en el ítem 37, los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal, se tiene que el 51% de los educadores se ubicaron en el “nivel medio”; el 15% de los profesores están en el “nivel muy alto”; el 14% de los docentes se ubicaron en el “nivel bajo”; el 12% de los educadores se ubicaron en el “nivel muy bajo” y el 9% de los educadores están en el “nivel alto”.

Estos resultados evidencian la existencia de una tendencia mayor, en ambos ítems, hacia el “nivel medio” como factor clave que tiene los profesores para el éxito educativo institucional. Esta apreciación de los educadores respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional posibilita a mejores resultados en la institución educativa.

En la tercera hipótesis específica la correlación es moderada positiva entre el involucramiento laboral del CL con la IE, con una  $Rho = 0.548$ , este resultado es similar a la resultante de (Ponce, 2022) quien en su investigación correlacional obtiene una  $r = 0.565$ , en la cual se demuestra una correlación positiva directa, interpretándose que a mayor puntuación o nivel de la variable IE, el nivel aumenta en la variable del clima organizacional y viceversa. De la misma se puede afirmar que en esta dimensión los docentes identifican valores organizacionales y compromiso con el desarrollo de la institución.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica, la correlación entre la condición laboral del CL y la IE, tiene como resultado que es moderada positiva, con una correlación de Spearman de  $Rho = 0.624$ , lo que indica que la apreciación de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral y la percepción del grado de fluidez, claridad y coherencia de la información en el funcionamiento de la institución es positiva. Así mismo (Juárez, 2017) en sus conclusiones, identifica la existencia de relación entre IE con el clima organizacional, hace énfasis a las competencias de la IE como indispensables para los funcionarios altamente efectivos, quienes deben asumir de manera responsable, la conciencia social, autogestión y gestión de las relaciones interpersonales. También, Inofuente (2021) concluye que entre el CL e IE, existe

una relación directa, asume que, a mejor habilidad emocional, es progresivo la mejora del clima laboral.

En la investigación respecto a la IE se reconoce que las personas en estos casos los docentes deben ser capaces de reconocer, comprender y gestionar sus emociones para garantizar una relación armónica con su entorno laboral. La estimulación a un trabajo en equipo incrementa las buenas relaciones interpersonales, así como para lograr este propósito se tiene que estimular a fortalecer la autoestima y autonomía de los docentes. En este aspecto en el ítem 7. Disfruto de mi vida emocional, he identificado que el 42% de los educadores respondió “siempre”; el 40% de los educadores respondió “a veces”; el 14% de los docentes respondió “rara vez”; y el 5% de los docentes respondió “nunca”.

También en el ítem 9. Frecuentemente quisiera ser superior a mi estado actual, se tiene que: el 43% de los educadores respondió “rara vez”; el 32% de los profesores respondió “a veces”; el 16% respondió “siempre”; y el 9% respondió “nunca”. El ítem 23. Cuando estoy de mal humor puedo remediarlo hablándome a mí mismo, se tiene en el sexo femenino: el 54% de los educadores respondió “a veces”; el 34% respondió “siempre”; y el 13% de los educadores respondió “rara vez”. Se tiene en el sexo masculino: el 44% de los educadores respondió “siempre”; el 40% de los educadores respondió “a veces”; el 12% respondió “rara vez”; y el 4% de los docentes respondió “nunca”. Lo que implica que la armonía o el CL positivo tiene sustento en un alto nivel de inteligencia emocional.

Mamani (2018) utiliza como muestra a 25 trabajadores, refiriéndose a su segunda conclusión la asociación del clima organizacional con las dimensiones de la IE son positivas, directas y significativas, precisa que el estado de ánimo de la IE con el clima organizacional tiene una  $r = 0.855$  siendo la mayor asociación encontrada y la menor asociación está referida al factor interpersonal de la IE con el clima organizacional tiene una  $r = 0.728$ . En el trabajo de tesis desarrollado se observa que, la  $r = 0.505$  que corresponde a la autorrealización en la relación entre el CL y la IE es la de menor asociación encontrada, y la  $r = 0.744$  que corresponde según la condición laboral de contratado es la de mayor asociación encontrada en ambos casos la relación es moderada positiva en la relación del CL y la IE de la unidad de análisis en estudio.

## VI. CONCLUSIONES

De los resultados mostrados en el estudio de la relación existente entre el clima laboral con la inteligencia emocional de los educadores en tiempos de pandemia, concluimos lo siguiente:

**Primero:** respecto al objetivo general propuesto se comprobó la existencia de una clara relación moderada positiva y significativa entre el clima laboral con la inteligencia emocional de los educadores en tiempos de pandemia referido a la unidad de análisis, con una Rho igual a un valor de 0.615.

**Segundo:** los objetivos específicos determinados por las dimensiones o componentes del clima laboral como la autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, supervisión y condiciones laborales tienen también relación moderada positiva y significativa, de las cuales la dimensión autorrealización tiene menor relación moderada positiva y significativa con una Rho igual a p valor de 0.505 y la dimensión que tiene mayor relación moderada positiva y significativa es la condición laboral de contratado con una Rho igual a p valor de 0.744; en el estudio de asociación entre el clima laboral e inteligencia emocional en docentes en tiempo de pandemia en la unidad de análisis de estudio.

**Tercero:** el tratamiento de datos evidencia que el clima laboral refleja que sólo el 42% de los educadores se encuentran en el “nivel alto”, respecto al “nivel medio” tenemos al 38% de los educadores; el 12% de los educadores están en el “nivel bajo”; sólo el 5% de los educadores reflejan el “nivel muy alto” del clima laboral y en el “nivel muy bajo” tenemos al 2% de los docentes. Este resultado se contrasta con las respuestas dadas, en la aplicación del test, en la cual observamos que el 44% de los educadores que marcaron la respuesta “regular” equivalente a (3); luego el 23% de los educadores marcaron la respuesta “mucho” con ponderación de (4); el 14% de los educadores marcaron la respuesta “poco” equivalente a (2); el 12% de los docentes marcaron la respuesta “siempre” equivalente a (5); y por último se tiene el 7% de los educadores marcaron la respuesta “ninguno” equivalente a (1). Los resultados reflejan la existencia de una tendencia mayor hacia la respuesta “regular” del test de clima laboral.

**Cuarto:** se ha identificado que el ítem 32. Cumplir con las actividades laborales es una estimulante, un 40% de los docentes se ubican en el “nivel medio”, siendo el porcentaje mayor frente al “nivel muy alto”; al “nivel alto”; al “nivel muy bajo” y “nivel bajo”. Así mismo en el ítem 37. Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal, el 51% de los docentes están en el “nivel medio”; siendo el porcentaje mayor frente al “nivel muy alto”; al “nivel alto”; al “nivel muy bajo” y “nivel bajo”. Los resultados evidencian la existencia de una tendencia mayor, en ambos ítems, hacia el “nivel medio” como factor clave que tiene los profesores para el éxito educativo institucional.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** los directivos de la institución educativa deben implementar planes de reconocimiento de fortalezas y debilidades del personal docente, así como de habilidades sociales para potenciar el clima laboral moderado positivo, proponiendo al corto y mediano plazo el logro de un clima laboral positivo significativo.

**Segundo:** los directivos deben generar ambientes de confianza, liderazgo transformacional para lograr revertir la percepción regular respecto a la dimensión autorrealización, el cual obtuvo la Rho más baja frente a las demás dimensiones, en la cual se deba generar mayor compromiso en el personal nombrado.

**Tercero:** se debe formular mecanismos y estrategias con acciones inmediatas para lograr una mayor identificación con la institución educativa, así como un conjunto de talleres para el bienestar emocional de los docentes y lograr que los docentes lejos de ubicarse en su mayoría en un nivel alto o medio, deban ubicarse en el nivel muy alto el cual el porcentaje es bajo.

**Cuarto:** los directivos para que las actividades laborales sean una estimulante, deben planificar eventos de reconocimiento y premios a los docentes por sus labores sobresalientes. Así mismo frente a que los productos y/o servicios de la institución, sean motivo de orgullo, se deba difundir con más intensidad y regularidad los logros exitosos obtenidos en diversos concursos por nuestras estudiantes y docentes.

## REFERENCIAS

- Alamo, C., Carnero, M., & Saavedra, J. (2021) Inteligencia emocional y clima laboral en un colegio de Morales 2021. *Psique Mag: Revista Científica Digital de Psicología* Universidad César Vallejo, Perú E-ISSN 2307-0846 VOL 10 (1). Enero-Julio 2021 <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/>
- Albornoz, P. (2020) *Clima Laboral en tiempos de crisis*. 8 de setiembre 2020 <https://blog.pdainternacional.net/blog/2020/09/08/clima-laboral-en-tiempos-de-crisis/>
- Amoros, E. (2013) Propuesta de plan de mejora del clima laboral en las agencias de una entidad microfinanciera ubicada en la ciudad de Chiclayo. *Revista académica de economía con el Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadadas* ISSN 1696-8352. [Plan de mejora del clima laboral \(eumed.net\)](http://eumed.net)
- Arias, J. (2020) *Libro Proyecto de tesis: Guía para la Elaboración*. Primera edición digital, setiembre 2020. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577. ISBN: 978-612-00-5416-1. Libro electrónico disponible en: [www.agogocursos.com](http://www.agogocursos.com)
- Arias, J. y Covinos, M. (2021) *Libro Diseño y Metodología de la investigación*. Primera edición digital, junio del 2021. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2021-05553. ISBN: 978-612-48444-2-3. Libro electrónico disponible en: [www.tesisconjosearias.com](http://www.tesisconjosearias.com)
- Arrabal, E. (2018) *Libro Inteligencia Emocional*. Edición: 1.0. Editorial Elearning S. L. ISBN: 978-84-17446-86-4. Impreso en España. Google Libros 2018.
- Ascona, M., Manzini, F. & Dorati, J. (2013) Repositorio Institucional de la UPL. Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología. IV Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/45512>
- Blanco, S. Cerdas, V., & García, J. (2020). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista. Educación*, 2021, 45(1), Enero-Junio, ISSN: 0379-7082 / 2215-2644. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v45n1/2215-2644-edu-45-01-00183.pdf>

- Carhuancho, I., Sicheri, L., Nolazco, F., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística. Editorial: Departamento de investigación y posgrados Universidad Internacional del Ecuador, extensión Guayaquil. Editado y publicado por UIDE. ISBN: 78-9942-36-316-9. Primera edición: Agosto 2019 Guayaquil – Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>.
- Castañeda, Y., Betancur, J., Salazar, N. L., & Mora, A. (2017) Bienestar Laboral y Salud Mental en las organizaciones. Revista electrónica Psyconex. Psicología, Psicoanálisis y conexiones. Departamento de Psicología. Medellín, Colombia. Vol. 9 N° 14. ISSN2145-437X. [file:///C:/Users/marni/Downloads/328547-Texto%20del%20art\\_culo-130295-2-10-20210414.pdf](file:///C:/Users/marni/Downloads/328547-Texto%20del%20art_culo-130295-2-10-20210414.pdf).
- Condori, S. (2018) Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de la institución educativa “Hermógenes Arenas Yáñez” de Tacna. Tesis de doctorado. Universidad César Vallejo. Lima – Perú.
- Cortez et al (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. Revista Propósitos y Representaciones Set - Dic 2021, Vol. 9, N° 3, e812 ISSN 2307-7999. e-ISSN 2310-4635 Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Humanidades, Carrera de Psicología, 2021. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Cuandú, M. & Villalva, L. (2020). Clima organizacional en tiempo de pandemia. Asociación Paraguaya de Recursos Humanos-APARH. <https://www.aduana.gov.py/uploads/archivos/CO%202020%20Concurso%200APARH.pdf>.
- Carmona, P. & Rosas, R (2017) Influencia de la Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral. Revista LIDER Vol. 19, Nro. 31, 2017. [www.revistaliderchile.com](http://www.revistaliderchile.com).
- Delgado, P. (2020). Inteligencia emocional en tiempos de pandemia. 25 de marzo 2020. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/inteligencia-emocional-en-tiempos-depandemia>.

- Díaz, E. (2022) Estrategia de inteligencia emocional para el clima organizacional en tiempos de pandemia en servidores civiles del Gobierno Regional Amazonas. Tesis de doctorado. Universidad César Vallejo. Chiclayo – Perú.
- Espinoza, E. & Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. Ethics in educational research. Revista Universidad y Sociedad. Universidad y Sociedad vol.12 no.4 Cienfuegos jul.-ago. 2020 Epub 02-Ago-2020. Versión On-line ISSN 2218-3620.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s2218-36202020000400333](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202020000400333)
- García, A. (2021) Inteligencia emocional y clima organizacional en profesionales asistenciales de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Piura - Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/66440>.
- García, J., Reding, A., & López J. (2013) Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. Metodología de investigación en educación médica. Facultad de Medicina Universidad Nacional Autónoma de México. ISSN 2007-5057 - see front matter © 2013. Publicado por Elsevier México.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505713727157>
- Golemán D. (2010). *La práctica de la inteligencia emocional*. Primera edición digital. [www.cedro.org](http://www.cedro.org). [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=s-ybDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=inteligencia+emocional+pdf&ots=4fg-MI3ncO&sig=L\\_EyUDRkh5GOE6XuePgs7JUViy8#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=s-ybDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=inteligencia+emocional+pdf&ots=4fg-MI3ncO&sig=L_EyUDRkh5GOE6XuePgs7JUViy8#v=onepage&q&f=false)
- Granados, S. (2014) Clima laboral en las instituciones educativas tecnológicas públicas del nivel superior no universitario de la provincia de Concepción. Tesis de magíster Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Juárez, M. (2017) Inteligencia emocional y clima organizacional de los colaboradores en el área de Defensa Civil de la Municipalidad de San Borja. Tesis de licenciada en administración. Universidad César Vallejo. Lima - Perú
- Hernández, G. (2020). Revista de Investigación y Cultura - Universidad César Vallejo UCV HACER Rev. Inv. Cult. Volumen 9, Número 4, octubre - diciembre 2020 Chiclayo - Lambayeque - Perú



- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). Libro de Metodología de la investigación. Derechos reservados, respecto a la sexta edición por McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. DE C.V. Impreso en México. ISBN: 978-1-4562-2396-0. [Metodología de la investigación - Sexta Edición \(uca.ac.cr\)](#)
- Inofuente, I. (2021) Inteligencia emocional y clima laboral en colaboradores de institutos técnicos del distrito de Juliaca. Tesis de licenciada en psicología. Universidad César Vallejo. Lima - Perú
- Lizarazo, D. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en los empleados de dos instituciones educativas de Colombia. Tesis de magíster Universidad de Montemorelos. Colombia. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1124>. [Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en los empleados de dos instituciones educativas de Colombia. \(um.edu.mx\)](#).
- Mamani, R. (2018). Inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva “Santa Fortunata” Samegua. Tesis de magíster Universidad César Vallejo. Lima – Perú.
- Meléndez, A. (2021) Teoría de la inteligencia emocional. Seminario: Estrategias psicopedagógicas para docentes. Universidad de Panamá. <https://es.calameo.com/read/006531640646a1bd80968>
- Mendoza, A. & Ramírez, J. (2020). Aprendiendo metodología de la investigación. Primera edición: septiembre 2020. Editorial Grupo Compás Guayaquil-Ecuador. ISBN: 978-9942-33-297-4. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/523/1/LISTO%202.pdf>.
- Olivares, A., & Gamarra, C. (2019) Inteligencia emocional en el sector educativo. Revista Científica de la Facultad de Humanidades Educare et Comunicare. Vol. 7, Número 2, (Agosto - Diciembre) <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/299>. DOI: <https://doi.org/10.35383/educare.v7i2.299>
- Orellana, G. (2016) *Construcción de Instrumentos de Investigación en Ciencias Sociales*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo – Perú. D.L-BNP N° 2016- 08755-ISB-978-612-00-2337-2.

- Osorio, J. (2000) Principios Eticos de la investigación en seres humanos y animales. Medicina, N° 2, Buenos Aires 2000; 60:255-258.
- Ortiz, M. & Nuñez, A. (2021) Inteligencia emocional: evaluación y estrategias en tiempos de pandemia. Revista científica. Retos de la ciencia. Julio - diciembre 2021 Vol. 5, No. 11 e-ISSN: 2602-8247 <https://doi.org/10.53877/rc.5.11.20210701.06>.  
<https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/356>.
- Párraga, K. & Escobar, G. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun – ISSN: 2697-3456. [Vol. 4 Núm. 7 Ed. esp.](#) DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v4i7edesp.0067>
- Pino, H. (2019). Influencia del clima institucional en la labor docente en la I.E. 38968 Quisto Central Pichari. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37315>
- Plataforma Clementina. (2022). MIA: aspectos administrativos y referencias [presentación de diapositiva] <https://uvcv.edu.pe/course/view.php?id=5531>.
- Ponce, K. (2022) Inteligencia Emocional en el Clima Organizacional en el contexto de la Pandemia Covid 19 de los funcionarios del IESS: Dirección Provincial Esmeraldas. Tesis de Magíster en Administración de Empresas. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/5164>.
- Resolución Ministerial (RM) N° 0547-2012-Ministerio de Educación (MINEDU). <https://www.gob.pe/minedu#normas-legales>.
- Resolución Viceministerial (RVM) N° 039-2022-Ministerio de Educación (MINEDU). <https://www.gob.pe/minedu#normas-legales>.
- Robinet, A. & Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. Revista: Polo del Conocimiento. Pol. Con. (Edición núm. 53) Vol. 5, No 12 Diciembre 2020, pp. 637-653 ISSN: 2550 - 682X. DOI: 10.23857/pc.v5i12.2111. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
- Rodríguez, J. (2017). Aspectos deontológicos de la investigación educativa mediada por la tecnología. Deontological aspects of educational research based in technology. Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento. Publicación en línea

(Semestral) Granada (España) Época II Año XVII. Vol. 17 (1). Enero-Junio de 2017 ISSN: 1695 - 324X.

<https://revistaseug.ugr.es/index.php/eticanet/article/view/11919/9808>

Romano, M. (2019) La Importancia de un Buen Clima Laboral. Alethía Revista IEU Universidad. [Art Op 7.pdf \(ieu.edu.mx\)](#)

Sierra, S. & Diaz, C. (2020). Inteligencia emocional y práctica clínica en tiempos de pandemia. Research Gate. <https://doi.org/10.21615/cesmedicina.34.covid-19.9>

Sucasaire, J. (2022) *Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra de investigación*. Primera edición digital – marzo 2022. Libro electrónico disponible en: <https://repositorio.concytec.gob.pe/> ISBN 978-612-00-7547-0

Sylva, M. (2019). La inteligencia emocional para la prevención y desarrollo emocional en la formación del profesorado del nivel de 3 a 5 años de educación inicial en Ecuador. Tesis Doctoral. Universitat de Barcelona. [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/144412/1/MYSL\\_TESIS.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/144412/1/MYSL_TESIS.pdf)

Tirado, M., Cudris, L., Redondo, M., & Jiménez, L. (2020) Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. Clío América. <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3763>.

Troya, I., Troya, B., & Briones, D. (2018) Clima institucional en el desempeño docente: Una mirada desde perspectiva del buen vivir. Memorias del cuarto Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas de Ecuador: La formación y superación del docente: "desafíos para el cambio de la educación en el siglo XXI", ISBN 978-9942-17-033-0, págs. 1438-1447.

Villar, I., & Pinto, Y. (2019) Ética en investigación científica. Artículo revisión. <http://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/view/123/100>

Ucañan, J. (2021). Inteligencia Emocional y Clima Laboral en profesores del Nivel Inicial de la Provincia de Ascope La Libertad. Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65755>

Zuñiga, T. (2019). Influencia de la Inteligencia Emocional presente en los profesores de Educación General Básica, de un colegio particular subvencionado de la comuna de La Florida, en la promoción de aprendizaje socioemocional en sus prácticas pedagógicas. Tesis de magíster. Pontificia Universidad Católica de Chile.  
<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3291079>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima laboral e inteligencia emocional de los docentes en tiempos de pandemia en una Institución Educativa Pública de Huancayo, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Clima laboral				
¿Cuál es el nivel de relación existente del clima laboral y la inteligencia emocional de los docentes en tiempos de pandemia en una institución educativa pública de Huancayo?	Determinar la relación entre el clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores en tiempos de pandemia en una institución educativa pública de Huancayo.	La relación entre el clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores en tiempos de pandemia es moderada positiva en una institución educativa pública de Huancayo.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Autorrealización	Apreciación de los docentes con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ninguno (0), Poco (1), Regular (2), Mucho (3), Siempre (4)	muy favorable, favorable, media, desfavorable y muy desfavorable
			Involucramiento laboral	Identifica los valores organizacionales y compromiso con el desarrollo de la Institución.	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	Ninguno (0), Poco (1), Regular (2), Mucho (3), Siempre (4)	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Supervisión	Apreciación de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	Ninguno (0), Poco (1), Regular (2), Mucho (3), Siempre (4)	
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la inteligencia emocional, según género y condición laboral, de los profesores en una institución educativa pública de Huancayo?	Determinar la relación entre el clima laboral y la inteligencia emocional, según género y condición laboral, de los profesores en una institución educativa pública de Huancayo	La relación entre el clima laboral y la inteligencia emocional, según género y condición laboral, es moderada positiva, de los profesores en una institución educativa pública de Huancayo.	Comunicación	Percepción del grado de fluidez, claridad y Coherencia de la información en el funcionamiento de la institución.	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	Ninguno (0), Poco (1), Regular (2), Mucho (3), Siempre (4)	
			Condiciones Laborales	Reconocimiento de la Institución, provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales para el cumplimiento de las tareas de los docentes.	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	Ninguno (0), Poco (1), Regular (2), Mucho (3), Siempre (4)	
¿Cuál es la relación entre la autorrealización del clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores en una institución educativa pública de Huancayo?	Determinar la relación entre la autorrealización del clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores en una institución educativa pública de Huancayo.	La relación entre la autorrealización del clima laboral y la inteligencia emocional, es moderada positiva, de los profesores en una institución educativa pública de Huancayo.	Variable 2/Dependiente: Inteligencia emocional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral del clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores educación de los profesores en una institución educativa pública de Huancayo?	Determinar la relación entre el involucramiento laboral del clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores en una institución educativa pública de Huancayo.	La relación entre el involucramiento laboral del clima laboral y la inteligencia emocional, es moderada positiva, de los profesores en una institución	Autoconciencia	Identificación de sentimientos personales.	1,4	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)	Bajo Medio Alto
				Entendimiento de sentimientos personales.	2,3,5,11	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)	
				Valoración de actitud personal.	6,7,8,9,10	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)	
¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral del clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores educación de los profesores en una institución educativa pública de Huancayo?	Determinar la relación entre el involucramiento laboral del clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores en una institución educativa pública de Huancayo.	La relación entre el involucramiento laboral del clima laboral y la inteligencia emocional, es moderada positiva, de los profesores en una institución	Autocontrol	Control de sentimientos personales	16,21,22	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)	Bajo Medio Alto
				Control de emociones personales.	23,25	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)	
				Responsabilidad de los actos.	15,18,19	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)	
				Control de emociones interpersonales.	14,20,24	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)	
¿Cuál es la relación entre la condición laboral del			Motivación	Adaptación	12,13,17	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)	Bajo Medio
				Automotivación.	28,30,37	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)	

<p>clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores en una institución educativa pública de Huancayo?</p> <p>¿Cuál es el nivel del clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores en una institución educativa pública de Huancayo?</p>	<p>Determinar la relación entre la condición laboral del clima laboral y la inteligencia emocional de los profesores en una institución educativa pública de Huancayo.</p>	<p>educativa pública de Huancayo.</p> <p>La relación entre la condición laboral del clima laboral y la inteligencia emocional, es moderada positiva, de los profesores en una institución educativa pública de Huancayo.</p>		Optimismo personal.	26,33,38	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)	Alto	
				Perseverancia frente a frustraciones.	29,32,36	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)		
				Percepción de éxito.	27,31,34,35	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)		
	<p>Determinar el nivel del clima laboral y de la inteligencia emocional de los profesores en una institución educativa pública de Huancayo</p>		<p>El nivel del clima laboral y de la inteligencia emocional, es moderado en los profesores en una institución educativa pública de Huancayo.</p>	Empatía	Comprensión de sentimientos ajenos.	42,43,44,48,49	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)	Bajo Medio Alto
					Comprensión de emociones ajenas.	39,41,45,51	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)	
					Afinidad interpersonal.	40,46	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)	
					Adecuación a exigencias del entorno.	47,50	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)	
				Habilidad social	Relaciones interpersonales	53,55,57,59,60	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)	Bajo Medio Alto
Solución de problemas.					52,54,56,58,61	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:			
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Método: Descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional</p>		<p>Población: 81 docentes</p> <p>Muestra: 81 docentes</p>	<p>Técnicas: Test</p> <p>Instrumentos: Prueba psicométrica</p>		<p>Descriptiva: Cuadros en Excel -SPSS</p> <p>Inferencial: Rho - Z</p>			

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Clima laboral	De acuerdo a Albornoz (2020) el clima laboral además de medir las condiciones físicas del espacio de trabajo o las relaciones con los miembros de una institución, también debe medir las perspectivas y expectativas personales de cada integrante y sus aspiraciones individuales. Entonces para hacer una unidad de trabajo en la cual todos los integrantes de la institución logren explotar su potencial y desarrollarse profesional y personalmente, es imprescindible diseñar y ejecutar planes de mejora que permitan ofrecer mejores condiciones de trabajo a los integrantes de la institución.	De acuerdo a Albornoz (2020) el clima laboral además de medir las condiciones físicas del espacio de trabajo o las relaciones con los miembros de una institución, también debe medir las perspectivas y expectativas personales de cada integrante y sus aspiraciones individuales. Entonces para medir el clima laboral debemos medir las dimensiones como: la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condición laboral, en esta investigación haremos uso del instrumento adaptado de la Escala de Clima Laboral CL – SPC de Sonia Palma Carrillo – 2004, de 50 ítems con una escala de medición muy alto, alto, medio, bajo, muy bajo.	Amoros (2013, como se citó a Palma, 2004) autorrealización: es el grado de satisfacción que tiene el personal respecto al logro de sus propósitos de desarrollo profesional y personal en un ambiente laboral en relación a las funciones encomendadas.	Apreciación de los docentes con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional	Ninguno (0), Poco (1), Regular (2), Mucho (3), Siempre (4)
			Amoros (2013, como se citó a Palma, 2004) involucramiento laboral: se refiere al grado de compromiso y apropiación de los valores, visión y misión que debe cumplir cada trabajador en el desarrollo de sus capacidades y la productividad de la organización. El involucramiento proactivo y propositivo está relacionado con los resultados de eficacia y efectividad que debe de mostrar el personal.	Identifica los valores organizacionales y compromiso con el desarrollo de la Institución.	Ninguno (0), Poco (1), Regular (2), Mucho (3), Siempre (4)
			Amoros (2013, como se citó a Palma, 2004) supervisión: es garantizar que el personal cumpla con sus funciones en el desempeño de la actividad laboral, este monitoreo y seguimiento de las funciones encomendadas deben ser orientadas a la mejora continua en el involucramiento y autorrealización personal y profesional en el logro de resultados organizacionales	Apreciación de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral	Ninguno (0), Poco (1), Regular (2), Mucho (3), Siempre (4)
			Amoros (2013, como se citó a Palma, 2004) comunicación: es la precisión de la información o comunicación efectiva en el logro de resultados organizacionales, además facilita el buen funcionamiento organizacional y se evita las diatribas y ambigüedades en la realización de las actividades laborales, la comunicación efectiva genera fluidez, coherencia y celeridad en los resultados organizacionales.	Percepción del grado de fluidez, claridad y Coherencia de la información en el funcionamiento de la institución.	Ninguno (0), Poco (1), Regular (2), Mucho (3), Siempre (4)
			Amoros (2013, como se citó a Palma, 2004) condiciones laborales: conjunto de elementos, recursos, factores, medios y materiales necesarios existentes y que provee la organización para el cumplimiento de las actividades y funciones a realizar de acuerdo a las metas y propósitos a lograr.	Reconocimiento de la Institución, provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales para el cumplimiento de las tareas de los docentes.	Ninguno (0), Poco (1), Regular (2), Mucho (3), Siempre (4)



Variable 2 Inteligencia emocional	Definición conceptual Carmona (2017, como se citó en Goleman, 1998) quien reconoce a la inteligencia emocional como la capacidad que permite al ser humano reconocer sus propios sentimientos y los ajenos, de automotivación y de manejar bien las emociones, en sí mismo y en sus relaciones, destacando la habilidad para motivar el trabajo con otros. También sustenta que es un sentimiento que genera efectos en los pensamientos, estados biológicos y psicológicos, así como en la voluntad de acción.	Definición operacional Según Golemán (2010) la inteligencia emocional está compuesto por cinco elementos: la conciencia de uno mismo, la motivación, el autocontrol, la empatía y la capacidad de relación; la cual determina la capacidad potencial que disponemos para aprender, sustentada en habilidades prácticas. Por lo que en la indagación se hará uso del Test de Inteligencia Emocional adaptado de ICE Bar-On, por De Stella (2010) con 61 ítems valorándose con niveles: alto medio y bajo.	Meléndez (2021, como se citó a Goleman, 1995) autoconciencia: es la capacidad de reconocer nuestros estados de ánimo y como esta afecta nuestros comportamientos, esta capacidad de conciencia nos permite comprender nuestros sentimientos, emociones y puntos débiles que influyen en el desarrollo de nuestras competencias y afirmar nuestra personalidad.	Identificación de sentimientos personales. Entendimiento de sentimientos personales. Valoración de actitud personal.	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)
			Meléndez (2021, como se citó a Goleman, 1995) autocontrol: se refiere a la autogestión de controlar nuestras emociones y sentimientos. La capacidad de autorregular las emociones, se asocia al nivel de comprensión de los comportamientos y conductas de sí mismo y de las situaciones de entendimiento que se evidencia en las relaciones interpersonales. Las características del autocontrol se sustentan en la flexibilidad y la facilidad de adaptación a nuevos escenarios, entornos y ambientes.	Control de sentimientos personales Control de emociones personales. Responsabilidad de los actos. Control de emociones interpersonales. Adaptación	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)
			Meléndez (2021, como se citó a Goleman, 1995) motivación: se refiere al desarrollo de compromiso constante respecto a la realización personal y de otra índole, esta habilidad permite mantenerse creativo, proactivo y con mucha disposición a hacer bien las cosas o en el cumplimiento de nuestros deberes y funciones. Este impulso tiene como propósito la satisfacción con uno mismo lejos del reconocimiento social y otros.	Automotivación. Optimismo personal. Perseverancia frente a frustraciones. Percepción de éxito.	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)
			Meléndez (2021, como se citó a Goleman, 1995) empatía: es el entendimiento o comprensión de las emociones y sentimientos de los demás, el reconocimiento de las distintas formas de ser se asocia al establecimiento de vínculos que desarrollamos con distintas personas.	Comprensión de sentimientos ajenos. Comprensión de emociones ajenas. Afinidad interpersonal. Adecuación a exigencias del entorno.	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)
			Meléndez (2021, como se citó a Goleman, 1995) habilidad social: Se relaciona a la habilidad de interactuar con distintas personas, sustentado en las altas capacidades sociales desarrolladas por las personas para liderar al grupo de pares. Esta capacidad interpersonal incluye escucha activa, persuasión, comunicación horizontal y trabajo en equipo.	Relaciones interpersonales Solución de problemas.	Siempre (3), A veces (2), Rara vez (1), Nunca (0)

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POST GRADO

#### **ESCALA DE OPINIONES- SONIA PALMA CARRILLO DE CLIMA LABORAL**

INSTRUMENTO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN "CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS TECNOLÓGICAS PUBLICAS DEL NIVEL SUPERIOR NO UNIVERSITARIO DE LA PROVINCIA DE CONCEPCIÓN". PRESENTADA POR: GRANADOS POMASUNCO, SALUSTIA. AÑO 2014.

#### 1. DATOS GENERALES:

Nombre de la IE:

Fecha: \_\_\_\_\_ Género: F ( ) M ( )

Condición Laboral: Nombrado ( ) Contratado ( )

#### 2. INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted vivencia frecuentemente. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas, ni malas.

No	PROPOSICIONES	Ninguno	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución educativa.					
2	Se tiene compromiso con el éxito en la institución.					
3	La dirección, sub dirección y los coordinadores pedagógicos brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros (as) de trabajo cooperan entre sí.					
6	La dirección, sub dirección y los coordinadores pedagógicos se interesan por la preparación y/o formación constante de los docentes.					
7	Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi área, la información fluye adecuadamente.					

10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar los objetivos o propósitos trazados.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los docentes tienen oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los docentes están comprometidos con la institución.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	La dirección, sub dirección y los coordinadores pedagógicos expresan reconocimiento por los logros.					
22	En mi área, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades de los puestos o jerarquías están claramente definidas.					
24	Es común la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las actividades diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y monitoreo de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan en equipo los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					

31	La dirección, sub dirección y los coordinadores pedagógicos promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es en sí mismo estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo para orientar el buen desempeño docente.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
36	La institución promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	La dirección, sub dirección y los coordinadores pedagógicos escuchan los planteamientos que se les hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre los docentes de las diversas áreas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	En el trabajo reconocen los logros del personal.					
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los logros e innovaciones de otras áreas de la institución.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

**Gracias por su colaboración**

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
ESCUELA DE POS GRADO**

**TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

INSTRUMENTO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN “INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE TAYACAJA”. PRESENTADO POR: MONTES BUJAICO, GABRIELA, AÑO 2015.

**DATOS GENERALES:**

GÉNERO		NIVEL EDUCATIVO	SITUACIÓN LABORAL	ESTADO CIVIL	
M	F	- Primaria ( ) - Secundaria ( )	- Contratado ( ) - Nombrado ( )	- Soltero ( ) - Conviviente ( )	- Casado ( ) - Viudo o divorciado ( )

**INSTRUCCIONES**

Por favor, conteste en orden todos los ítems, marcando con (x) en la columna que corresponda a su respuesta, sea tan honesto consigo mismo como sea posible.

**Recuerde que este test es completamente confidencial.**

	ITEMS	Esto me describe			
		Siempre	A veces	Rara vez	Nunca
1	Puedo reconocer cada sentimiento que tengo.	3	2	1	0
2	He aprendido sobre mí mismo escuchando mis sentimientos.	3	2	1	0
3	Estoy consciente de mis sentimientos la mayor parte del tiempo.	3	2	1	0
4	Puedo darme cuenta del momento en que me estoy enojando.	3	2	1	0
5	Cuando estoy triste, sé las razones de este sentimiento	3	2	1	0
6	Tiendo a juzgarme por cómo creo que los demás me ven.	3	2	1	0
7	Disfruto de mi vida emocional.	3	2	1	0
8	La gente que muestra muchas emociones fuertes me asusta.	3	2	1	0
9	Frecuentemente quisiera ser alguien más.	3	2	1	0
10	Pongo atención a mi aspecto físico para comprender mis sentimientos.	3	2	1	0
11	Acepto mis sentimientos sin cuestionamientos.	3	2	1	0
12	Puedo eliminar fácilmente las distracciones cuando necesito concentrarme.	3	2	1	0
13	Termino las cosas que comienzo.	3	2	1	0
14	Sé decir “no” cuando debo hacerlo.	3	2	1	0
15	Sé recompensarme cuando cumplo una meta.	3	2	1	0

16	Puedo postergar el reconocimiento de metas de corto plazo cuando quiero cumplir metas de largo plazo.	3	2	1	0
17	Puedo enfocarme completamente en una tarea cuando necesito hacerlo.	3	2	1	0
18	Hago cosas de las que luego me arrepiento.	3	2	1	0
19	Acepto la responsabilidad de manejar mis emociones.	3	2	1	0
20	Cuando enfrento un problema me gusta arreglarlo lo más pronto posible.	3	2	1	0
21	Pienso en lo que quiero antes de actuar.	3	2	1	0
22	Puedo posponer mi satisfacción personal por cumplir una meta de familiar o de grupo.	3	2	1	0
23	Cuando estoy de mal humor puedo remediarlo hablándome a mí mismo.	3	2	1	0
24	Me enojo cuando me critican.	3	2	1	0
25	Conozco la fuente de mi enojo.	3	2	1	0
26	Puedo hacer que las cosas ocurran.	3	2	1	0
27	El destino desempeña un papel muy importante en mi vida.	3	2	1	0
28	Encuentro inútil luchar contra la jerarquía que encuentro en mi entorno.	3	2	1	0
29	Las circunstancias están fuera de mi control.	3	2	1	0
30	Necesito el reconocimiento de los demás para que mi trabajo valga la pena.	3	2	1	0
31	Es fácil que yo le agrade a alguien.	3	2	1	0
32	Me siento incómodo cuando recibo cumplidos.	3	2	1	0
33	Tengo la habilidad de conseguir lo que deseo.	3	2	1	0
34	Me siento en control de mi vida.	3	2	1	0
35	Si medito sobre mi vida encuentro que soy básicamente infeliz.	3	2	1	0
36	Me siento asustado y fuera de control cuando las cosas cambian bruscamente.	3	2	1	0
37	Disfruto hacerme cargo de las cosas.	3	2	1	0
38	Sé lo que quiero y me enfoco a conseguirlo.	3	2	1	0
39	Puedo reconocer emociones en los demás observando sus ojos.	3	2	1	0

40	Encuentro difícil hablar con personas que no comparten mis puntos de vista.	3	2	1	0
41	Me enfoco en las cualidades positivas de las personas.	3	2	1	0
42	Tengo la necesidad de corregir algo respecto de los demás.	3	2	1	0
43	Pienso en cómo podrían sentirse los demás antes de brindar mi opinión.	3	2	1	0
44	Soy un buen escucha, sin importar con quien esté hablando.	3	2	1	0
45	Puedo sentir el humor de un grupo al entrar a una reunión.	3	2	1	0
46	Puedo lograr que las personas que recién conocí hablen sobre ellas.	3	2	1	0
47	Soy bueno "leyendo entre líneas" cuando alguien está hablando.	3	2	1	0
48	Puedo decir cómo se sienten los demás con respecto a mi persona.	3	2	1	0
49	Puedo sentir los sentimientos del otro, aunque no lo exprese verbalmente.	3	2	1	0
50	Cambio mi expresividad emocional dependiendo de la persona con la que esté.	3	2	1	0
51	Puedo decir cuando alguien cerca de mi está molesto.	3	2	1	0
52	Soy capaz de afligirme cuando pierdo algo o alguien importante para mí.	3	2	1	0
53	Me siento incómodo cuando alguien está cerca de mí emocionalmente.	3	2	1	0
54	Tengo muchos amigos en quienes confiar cuando tengo problemas.	3	2	1	0
55	Muestro mucho amor y afecto a los amigos.	3	2	1	0
56	Cuando tengo un problema sé a quién acudir o qué hacer para ayudar a resolverlo.	3	2	1	0
57	Mis creencias y valores guían mis acciones diarias.	3	2	1	0
58	Mi familia siempre está cuando lo necesito.	3	2	1	0
59	Dudo que mis compañeros(as) se preocupen realmente por mí como persona.	3	2	1	0
60	Encuentro difícil hacer nuevos amigos(as).	3	2	1	0
61	Rara vez lloro.	3	2	1	0

**Gracias por su colaboración.**

## Anexo 4. Validación de instrumentos

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO INTELIGENCIA EMOCIONAL

Evaluando las respuestas dicotómicas de los expertos ítem por ítem.

CÁLCULO DE LA V DE AIKEN POR JUICIO DE EXPERTOS

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	0	1	1	4	0.8
5	1	1	0	1	1	4	0.8
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	0	1	1	4	0.8
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	0	1	1	4	0.8
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	0	1	1	4	0.8
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	1	5	1
28	1	1	1	1	1	5	1
29	1	1	1	1	1	5	1
30	1	1	1	1	1	5	1
31	1	1	1	1	1	5	1
32	1	1	1	1	1	5	1
33	1	1	1	1	1	5	1
34	1	1	1	1	1	5	1
35	1	1	1	1	1	5	1
36	1	1	1	1	1	5	1
37	1	1	1	1	1	5	1
38	1	1	1	1	1	5	1
39	1	1	1	1	1	5	1
40	1	1	1	1	1	5	1
41	1	1	1	1	1	5	1
42	1	1	1	1	1	5	1
43	1	1	1	1	1	5	1
44	1	1	1	1	1	5	1
45	1	1	1	1	1	5	1
46	1	1	1	1	1	5	1
47	1	1	1	1	1	5	1
48	1	1	1	1	1	5	1
49	1	1	1	1	1	5	1
50	1	1	1	1	1	5	1
51	1	1	1	1	1	5	1
52	1	1	1	1	1	5	1
53	1	1	1	1	1	5	1
54	1	1	1	1	1	5	1
55	1	1	1	1	1	5	1
56	1	1	1	1	1	5	1
57	1	1	1	1	1	5	1
58	1	1	1	1	1	5	1
59	1	1	1	1	1	5	1
60	1	1	1	1	1	5	1
61	1	1	1	1	1	5	1

Codificación respuestas de jueces

Apreciación positiva = 1

Apreciación negativa = 0

Fórmula de la V de Aiken

$$V = S/n(c-1)$$

DONDE:

s = suma de respuestas afirmativas

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de evaluación

V de Aiken **0.98**

El coeficiente V de Aiken es **0.98**, quiere decir que el instrumento de recolección de datos tiene excelente validez, respecto a la claridad.

El coeficiente tiene un valor que va desde 0 hasta 1, mientras más se acerca a la unidad, la validez de contenido del instrumento es mejor

0.98360656



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO INTELIGENCIA EMOCIONAL

Evaluando las respuestas dicotómicas de los expertos ítem por ítem.

### CÁLCULO DE LA V DE AIKEN POR JUICIO DE EXPERTOS

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	1	5	1
28	1	1	1	1	1	5	1
29	1	1	1	1	1	5	1
30	1	1	1	1	1	5	1
31	1	1	1	1	1	5	1
32	1	1	1	1	1	5	1
33	1	1	1	1	1	5	1
34	1	1	1	1	1	5	1
35	1	1	1	1	1	5	1
36	1	1	1	1	1	5	1
37	1	1	1	1	1	5	1
38	1	1	1	1	1	5	1
39	1	1	1	1	1	5	1
40	1	1	1	1	1	5	1
41	1	1	1	1	1	5	1
42	1	1	1	1	1	5	1
43	1	1	1	1	1	5	1
44	1	1	1	1	1	5	1
45	1	1	1	1	1	5	1
46	1	1	1	1	1	5	1
47	1	1	1	1	1	5	1
48	1	1	1	1	1	5	1
49	1	1	1	1	1	5	1
50	1	1	1	1	1	5	1
51	1	1	1	1	1	5	1
52	1	1	1	1	1	5	1
53	1	1	1	1	1	5	1
54	1	1	1	1	1	5	1
55	1	1	1	1	1	5	1
56	1	1	1	1	1	5	1
57	1	1	1	1	1	5	1
58	1	1	1	1	1	5	1
59	1	1	1	1	1	5	1
60	1	1	1	1	1	5	1
61	1	1	1	1	1	5	1
<b>V de Aiken</b>							<b>1</b>

Codificación respuestas de jueces

Apreciación positiva = 1

Apreciación negativa = 0

Fórmula de la V de Aiken

$$V = S/n(c-1)$$

DONDE:

s = suma de respuestas afirmativas

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de evaluación

El coeficiente V de Aiken es 1, quiere decir que el instrumento de recolección de datos tiene excelente validez, respecto a la pertinencia.

El coeficiente tiene un valor que va desde 0 hasta 1, mientras más se acerca a la unidad, la validez de contenido del instrumento es mejor

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO INTELIGENCIA EMOCIONAL

Evaluando las respuestas dicotómicas de los expertos ítem por ítem.

### CÁLCULO DE LA V DE AIKEN POR JUICIO DE EXPERTOS

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	1	5	1
28	1	1	1	1	1	5	1
29	1	1	1	1	1	5	1
30	1	1	1	1	1	5	1
31	1	1	1	1	1	5	1
32	1	1	1	1	1	5	1
33	1	1	1	1	1	5	1
34	1	1	1	1	1	5	1
35	1	1	1	1	1	5	1
36	1	1	1	1	1	5	1
37	1	1	1	1	1	5	1
38	1	1	1	1	1	5	1
39	1	1	1	1	1	5	1
40	1	1	1	1	1	5	1
41	1	1	1	1	1	5	1
42	1	1	1	1	1	5	1
43	1	1	1	1	1	5	1
44	1	1	1	1	1	5	1
45	1	1	1	1	1	5	1
46	1	1	1	1	1	5	1
47	1	1	1	1	1	5	1
48	1	1	1	1	1	5	1
49	1	1	1	1	1	5	1
50	1	1	1	1	1	5	1
51	1	1	1	1	1	5	1
52	1	1	1	1	1	5	1
53	1	1	1	1	1	5	1
54	1	1	1	1	1	5	1
55	1	1	1	1	1	5	1
56	1	1	1	1	1	5	1
57	1	1	1	1	1	5	1
58	1	1	1	1	1	5	1
59	1	1	1	1	1	5	1
60	1	1	1	1	1	5	1
61	1	1	1	1	1	5	1
							1

Codificación respuestas de jueces

Apreciación positiva = 1

Apreciación negativa = 0

Fórmula de la V de Aiken

$$V = S/n(c-1)$$

DONDE:

s = suma de respuestas afirmativas

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de evaluación

El coeficiente V de Aiken es **1**, quiere decir que el instrumento de recolección de datos tiene excelente validez, respecto a la relevancia.

El coeficiente tiene un valor que va desde 0 hasta 1, mientras más se acerca a la unidad, la validez de contenido del instrumento es mejor

V de Aiken 1

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CLIMA LABORAL

Evaluando las respuestas dicotómicas de los expertos ítem por ítem.

### CÁLCULO DE LA V DE AIKEN POR JUICIO DE EXPERTOS

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	0	1	0	3	0.6
3	1	1	0	1	0	3	0.6
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	0	1	0	3	0.6
7	1	1	0	1	0	3	0.6
8	1	1	0	1	0	3	0.6
9	1	1	0	1	0	3	0.6
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	0	4	0.8
13	1	1	0	1	1	4	0.8
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	0	1	0	3	0.6
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	0	1	0	3	0.6
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	0	1	0	3	0.6
22	1	1	0	1	0	3	0.6
23	1	1	0	1	1	4	0.8
24	1	1	0	1	1	4	0.8
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	0	1	1	4	0.8
28	1	1	0	1	1	4	0.8
29	1	1	0	1	1	4	0.8
30	1	1	1	1	1	5	1
31	1	1	0	1	0	3	0.6
32	1	1	0	1	1	4	0.8
33	1	1	0	1	1	4	0.8
34	1	1	1	1	1	5	1
35	1	1	0	1	1	4	0.8
36	1	1	0	1	0	3	0.6
37	1	1	0	1	1	4	0.8
38	1	1	1	1	1	5	1
39	1	1	0	1	0	3	0.6
40	1	1	1	1	1	5	1
41	1	1	1	1	1	5	1
42	1	1	1	1	1	5	1
43	1	1	1	1	1	5	1
44	1	1	0	1	1	4	0.8
45	1	1	1	1	1	5	1
46	1	1	0	1	1	4	0.8
47	1	1	0	1	1	4	0.8
48	1	1	0	1	0	3	0.6
49	1	1	0	1	0	3	0.6
50	1	1	1	1	1	5	1
							0.824

Codificación respuestas de jueces

Apreciación positiva = 1

Apreciación negativa = 0

Fórmula de la V de Aiken

$$V = S/n(c-1)$$

DONDE:

s = suma de respuestas afirmativas

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de evaluación

El coeficiente V de Aiken es **0.82**, quiere decir que el instrumento de recolección de datos tiene excelente validez, respecto a la claridad.

El coeficiente tiene un valor que va desde 0 hasta 1, mientras más se acerca a la unidad, la validez de contenido del instrumento es mejor

V de Aiken **0.82**

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CLIMA LABORAL

Evaluando las respuestas dicotómicas de los expertos ítem por ítem.

### CÁLCULO DE LA V DE AIKEN POR JUICIO DE EXPERTOS

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	1	5	1
28	1	1	1	1	1	5	1
29	1	1	1	1	1	5	1
30	1	1	1	1	1	5	1
31	1	1	1	1	1	5	1
32	1	1	1	1	1	5	1
33	1	1	1	1	1	5	1
34	1	1	1	1	1	5	1
35	1	1	1	1	1	5	1
36	1	1	1	1	1	5	1
37	1	1	1	1	1	5	1
38	1	1	1	1	1	5	1
39	1	1	1	1	1	5	1
40	1	1	1	1	1	5	1
41	1	1	1	1	1	5	1
42	1	1	1	1	1	5	1
43	1	1	1	1	1	5	1
44	1	1	1	1	1	5	1
45	1	1	1	1	1	5	1
46	1	1	1	1	1	5	1
47	1	1	1	1	1	5	1
48	1	1	1	1	1	5	1
49	1	1	1	1	1	5	1
50	1	1	1	1	1	5	1
<b>V de Aiken</b>							<b>1</b>

Codificación respuestas de jueces

Apreciación positiva = 1

Apreciación negativa = 0

Fórmula de la V de Aiken

$$V = S/n(c-1)$$

DONDE:

s = suma de respuestas afirmativas

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de evaluación

El coeficiente V de Aiken es **1**, quiere decir que el instrumento de recolección de datos tiene excelente validez, respecto a la pertinencia. El coeficiente tiene un valor que va desde 0 hasta 1, mientras más se acerca a la unidad, la validez de contenido del instrumento es mejor

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CLIMA LABORAL

Evaluando las respuestas dicotómicas de los expertos ítem por ítem.

### CÁLCULO DE LA V DE AIKEN POR JUICIO DE EXPERTOS

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	1	5	1
28	1	1	1	1	1	5	1
29	1	1	1	1	1	5	1
30	1	1	1	1	1	5	1
31	1	1	1	1	1	5	1
32	1	1	1	1	1	5	1
33	1	1	1	1	1	5	1
34	1	1	1	1	1	5	1
35	1	1	1	1	1	5	1
36	1	1	1	1	1	5	1
37	1	1	1	1	1	5	1
38	1	1	1	1	1	5	1
39	1	1	1	1	1	5	1
40	1	1	1	1	1	5	1
41	1	1	1	1	1	5	1
42	1	1	1	1	1	5	1
43	1	1	1	1	1	5	1
44	1	1	1	1	1	5	1
45	1	1	1	1	1	5	1
46	1	1	1	1	1	5	1
47	1	1	1	1	1	5	1
48	1	1	1	1	1	5	1
49	1	1	1	1	1	5	1
50	1	1	1	1	1	5	1

Codificación respuestas de jueces

Apreciación positiva = 1

Apreciación negativa = 0

Fórmula de la V de Aiken

$$V = S/n(c-1)$$

DONDE:

s = suma de respuestas afirmativas

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de evaluación

El coeficiente V de Aiken es 1, quiere decir que el instrumento de recolección de datos tiene excelente validez, respecto a la relevancia.

El coeficiente tiene un valor que va desde 0 hasta 1, mientras más se acerca a la unidad, la validez de contenido del instrumento es mejor

V de Aike **1**



## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO INTELIGENCIA EMOCIONAL

CÁLCULO DE ALFA DE CRONBACH DE LA PRUEBA PILOTO APLICADO A 16 PERSONAS ENTRE MUJERES Y VARONES, 1 NO ACEPTÓ SER PARTE DE LA PRUEBA PILOTO, TOTAL 15 EMITIERON RESPUESTA

DONDE:

K = 61  
Suma vi=varianza individual 30.2  
VT= VARIANZA TOTAL 366  
Alfa de Cronbach **0.93**

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

K: número de ítems

$S_i$ : varianza de cada ítem

$S_t$ : varianza de la suma de todos los ítems

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

**ANEXO 6.****PRUEBA DE NORMALIDAD CLIMA LABORAL – INTELIGENCIA EMOCIONAL****Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
I1	,245	81	,000	,854	81	,000
I2	,312	81	,000	,711	81	,000
I3	,252	81	,000	,766	81	,000
I4	,269	81	,000	,791	81	,000
I5	,277	81	,000	,830	81	,000
I6	,247	81	,000	,813	81	,000
I7	,334	81	,000	,761	81	,000
I8	,272	81	,000	,776	81	,000
I9	,260	81	,000	,800	81	,000
I10	,276	81	,000	,769	81	,000
I11	,234	81	,000	,818	81	,000
I12	,298	81	,000	,768	81	,000
I13	,266	81	,000	,774	81	,000
I14	,265	81	,000	,786	81	,000
I15	,290	81	,000	,811	81	,000
I16	,247	81	,000	,834	81	,000
I17	,329	81	,000	,714	81	,000
I18	,223	81	,000	,837	81	,000
I19	,240	81	,000	,834	81	,000
I20	,262	81	,000	,805	81	,000
I21	,340	81	,000	,796	81	,000
I22	,294	81	,000	,781	81	,000
I23	,307	81	,000	,751	81	,000
I24	,232	81	,000	,825	81	,000
I25	,272	81	,000	,768	81	,000
I26	,270	81	,000	,777	81	,000
I27	,271	81	,000	,774	81	,000
I28	,238	81	,000	,801	81	,000
I29	,322	81	,000	,760	81	,000
I30	,290	81	,000	,780	81	,000
I31	,236	81	,000	,823	81	,000
I32	,332	81	,000	,746	81	,000
I33	,260	81	,000	,791	81	,000
I34	,283	81	,000	,787	81	,000
I35	,203	81	,000	,904	81	,000



I36	,263	81	,000	,807	81	,000
I37	,329	81	,000	,735	81	,000
I38	,344	81	,000	,721	81	,000
I39	,234	81	,000	,819	81	,000
I40	,365	81	,000	,686	81	,000
I41	,282	81	,000	,777	81	,000
I42	,413	81	,000	,644	81	,000
I43	,323	81	,000	,716	81	,000
I44	,251	81	,000	,854	81	,000
I45	,206	81	,000	,855	81	,000
I46	,243	81	,000	,857	81	,000
I47	,243	81	,000	,807	81	,000
I48	,257	81	,000	,805	81	,000
I49	,218	81	,000	,840	81	,000
I50	,194	81	,000	,900	81	,000
I51	,491	81	,000	,487	81	,000
I52	,426	81	,000	,626	81	,000
I53	,480	81	,000	,513	81	,000
I54	,480	81	,000	,521	81	,000
I55	,480	81	,000	,521	81	,000
I56	,261	81	,000	,867	81	,000
I57	,429	81	,000	,621	81	,000
I58	,264	81	,000	,841	81	,000
I59	,273	81	,000	,810	81	,000
I60	,224	81	,000	,870	81	,000
I61	,266	81	,000	,734	81	,000
I62	,407	81	,000	,653	81	,000
I63	,502	81	,000	,456	81	,000
I64	,287	81	,000	,756	81	,000
I65	,348	81	,000	,708	81	,000
I66	,280	81	,000	,798	81	,000
I67	,516	81	,000	,395	81	,000
I68	,278	81	,000	,826	81	,000
I69	,504	81	,000	,437	81	,000
I70	,501	81	,000	,385	81	,000
I71	,376	81	,000	,641	81	,000
I72	,259	81	,000	,800	81	,000
I73	,274	81	,000	,790	81	,000
I74	,298	81	,000	,742	81	,000
I75	,430	81	,000	,618	81	,000
I76	,281	81	,000	,808	81	,000

177	,199	81	,000	,873	81	,000
178	,234	81	,000	,866	81	,000
179	,248	81	,000	,837	81	,000
180	,257	81	,000	,805	81	,000
181	,261	81	,000	,784	81	,000
182	,237	81	,000	,825	81	,000
183	,294	81	,000	,746	81	,000
184	,457	81	,000	,571	81	,000
185	,372	81	,000	,704	81	,000
186	,226	81	,000	,856	81	,000
187	,315	81	,000	,742	81	,000
188	,469	81	,000	,548	81	,000
189	,308	81	,000	,775	81	,000
190	,241	81	,000	,850	81	,000
191	,368	81	,000	,692	81	,000
192	,260	81	,000	,860	81	,000
193	,292	81	,000	,776	81	,000
194	,408	81	,000	,640	81	,000
195	,307	81	,000	,731	81	,000
196	,340	81	,000	,786	81	,000
197	,354	81	,000	,786	81	,000
198	,404	81	,000	,700	81	,000
199	,334	81	,000	,751	81	,000
1100	,272	81	,000	,863	81	,000
1101	,341	81	,000	,757	81	,000
1102	,348	81	,000	,710	81	,000
1103	,219	81	,000	,856	81	,000
1104	,220	81	,000	,826	81	,000
1105	,381	81	,000	,681	81	,000
1106	,402	81	,000	,649	81	,000
1107	,502	81	,000	,456	81	,000
1108	,534	81	,000	,315	81	,000
1109	,286	81	,000	,848	81	,000
1110	,232	81	,000	,801	81	,000
1111	,308	81	,000	,839	81	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors









## Anexo 08. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 24 de mayo de 2022

Carta P. 0464-2022-UCV-EPG-SP

LIC.

HNA. LOLA FELICITA CUADROS SALAZAR

DIRECTORA

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE GESTIÓN PRIVADA "NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO"



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MALLMA SALDAÑA MARCO ANTONIO**; identificado(a) con DNI/CE N° 20095501 y código de matrícula N° 7000439676; estudiante del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**CLIMA LABORAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE HUANCAYO, 2022**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE GESTIÓN PRIVADA "NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO" DE HUANCAYO

EXPIDE LA PRESENTE:

## CONSTANCIA

Al Prof. **MARCO ANTONIO MALLMA SALDAÑA**, identificada con DNI N°20095501, estudiante del programa de MAESTRIA de la Universidad Cesar Vallejo en PSICOLOGIA EDUCATIVA, se le ACEPTA obtener información en nuestra Institución Educativa, para el desarrollo de su trabajo de investigación (tesis) titulado: CLIMA LABORAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA DE HUANCAYO, 2022.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines pertinentes.

Huancayo, 31 de mayo del 2022



*[Handwritten signature]*  
DIRECTORA





**“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA  
NACIONAL”**

**EL QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA Nº 31458 “SAN JUDAS TADEO”**

**OTORGA LA PRESENTE**

**CONSTANCIA**

Al alumno MARCO ANTONIO MALLMA SALDAÑA estudiante de maestría de la Universidad Cesar Vallejo por aplicar el instrumento de recojo de información de la investigación titulada **“CLIMA LABORAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE TIEMPOS DE PANDEMIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCAYO, 2022”** sin ningún contratiempo.

Pampas Ocopilla 23 de mayo del año 2022



  
**Solís Silva**  
DIRECTORA  
C.R. 102500000

**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

**SOLICITO:** Aplicar instrumento de Prueba Piloto en la I.E N° 31458 – “San Judas Tadeo”

**SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 31458 “SAN JUDAS TADEO”  
MG. FLORA SOLIS SILVA.**


S.A.

Yo **Marco Antonio Mallma Saldaña** con DNI N° 20095501, docente de la I.E. “Nuestra Señora del Rosario” – Huancayo, me dirijo a Usted para saludarla y expresarle.

Que, realizando estudios de investigación en el distrito de Huancayo. Solicito a su representada, permiso para aplicar en su institución educativa el instrumento de recojo de información de la investigación titulada “Clima laboral e Inteligencia Emocional en docentes en tiempos de pandemia en una institución educativa de Huancayo, 2022”. Los instrumentos fueron estructurados en un formulario, con el link siguiente: <https://forms.gle/7RAKf61BgvpasYs5>

Por lo tanto, a Ud. Señora Directora de la prestigiosa institución educativa a su cargo, espero su colaboración y agradezco con anticipación su atención y tiempo.

Huancayo 20 de mayo del 2020.



-----  
**Marco Antonio Mallma Saldaña**  
DNI N° 20095501

**RECIBIDO**  
Fecha: 20/05/20 Hora: 10:00 am.  
Folio: 01 Firma: 

# APLICACIÓN DEL FORMULARIO GOOGLE TEST CLIMA LABORAL – INTELIGENCIA EMOCIONAL

LINK: <https://forms.gle/bcrNPhcxh8MFweEi6>

Sección 1 de 4

## TEST CLIMA LABORAL-INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimados colegas, reciban un saludo cordial, mi persona Marco Antonio Mallma Saldaña, en esta oportunidad estoy realizando una investigación titulada: "CLIMA LABORAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE HUANCAYO, 2022" cuyo objetivo es: "Determinar el nivel de relación existente entre el clima laboral y la inteligencia emocional de los docentes; las personas que van a participar son docentes de nuestra institución educativa "Nuestra Señora del Rosario"; la información brindada será manejada con mucha confidencialidad y solo será manejada por personal experto de la institución. Como la investigación considera 2 variables, en este formulario se considera un primer cuestionario de clima laboral y luego el segundo cuestionario de inteligencia emocional. Agradezco su cooperación y apoyo en esta indagación. El test tiene autorización de Dirección de nuestra institución. GRACIAS

Correo electrónico \*

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)

Consentimiento informado. Estimada (o) docente, lea con atención la siguiente información: Iniciamos mencionando que usted tiene derecho a la confidencialidad de sus datos, la información

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

Sección 2 de 4

Consentimiento informado. Estimada (o) docente, lea con atención la siguiente información: Iniciamos mencionando que usted tiene derecho a la confidencialidad de sus datos, la información que proporcione a continuación solo se usará con el fin de conocer el nivel de clima laboral e inteligencia emocional de nuestra institución, sus datos no serán divulgados por ningún motivo y usted podrá elegir si acepta o revoca el permiso de este consentimiento informado.

Descripción (opcional)

Mediante la presente YO, acepto participar voluntariamente en la aplicación de esta prueba para los fines que ya me fueron explicados líneas arriba. \*

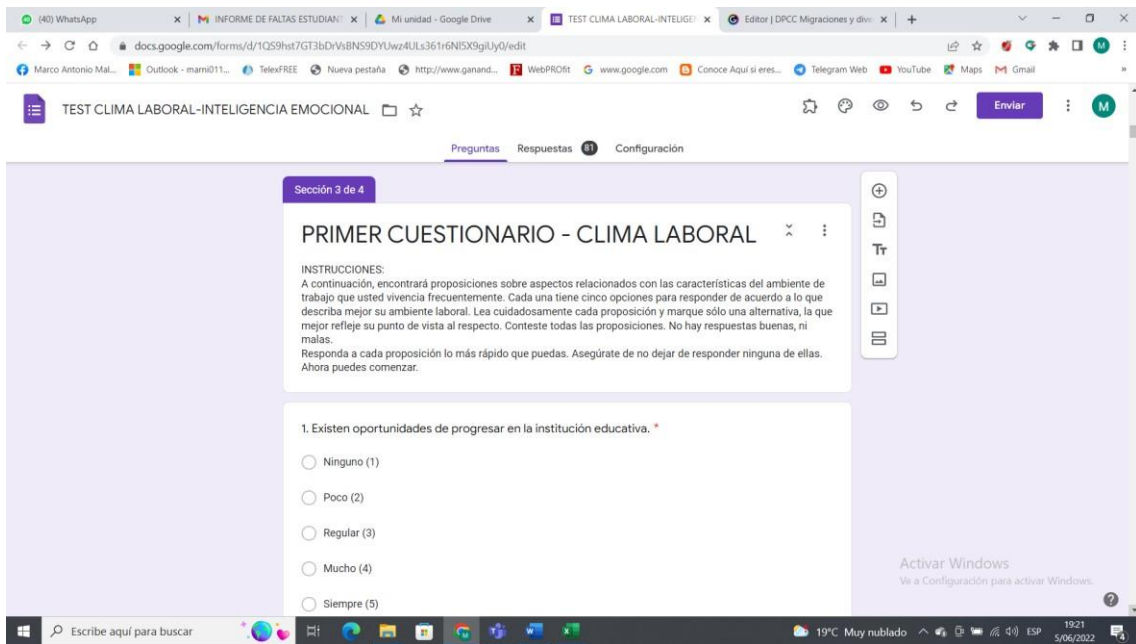
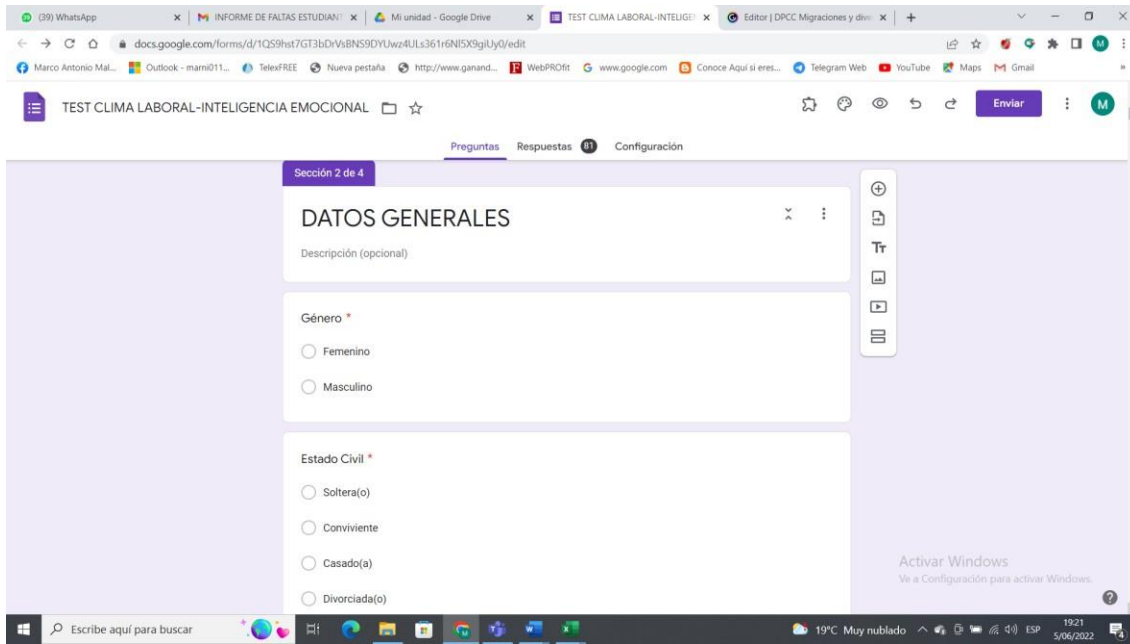
SI ACEPTO

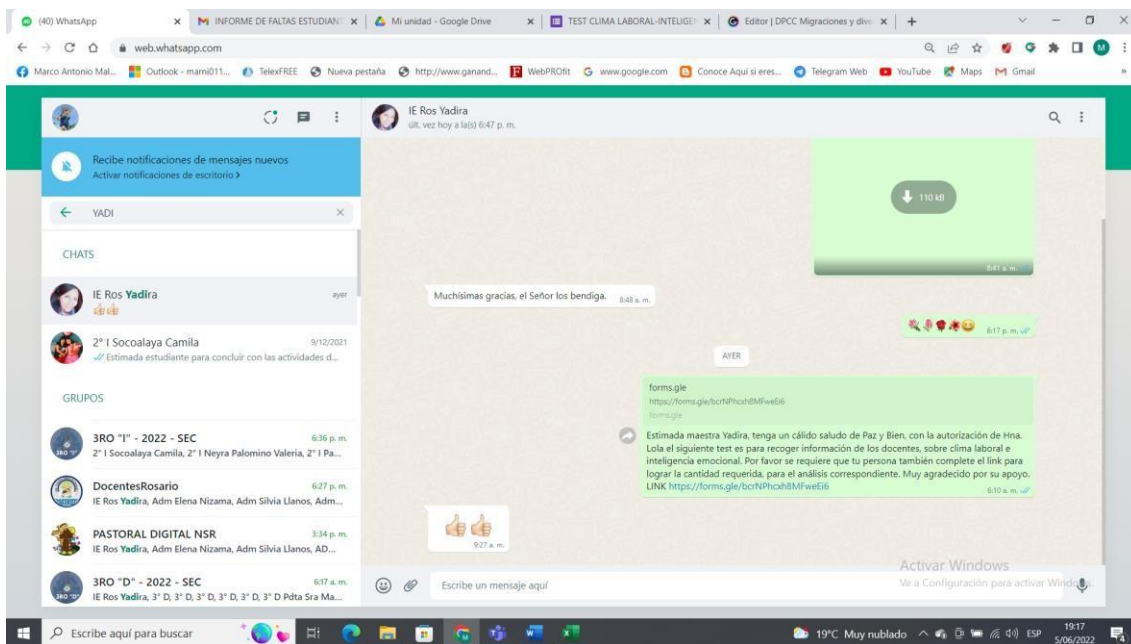
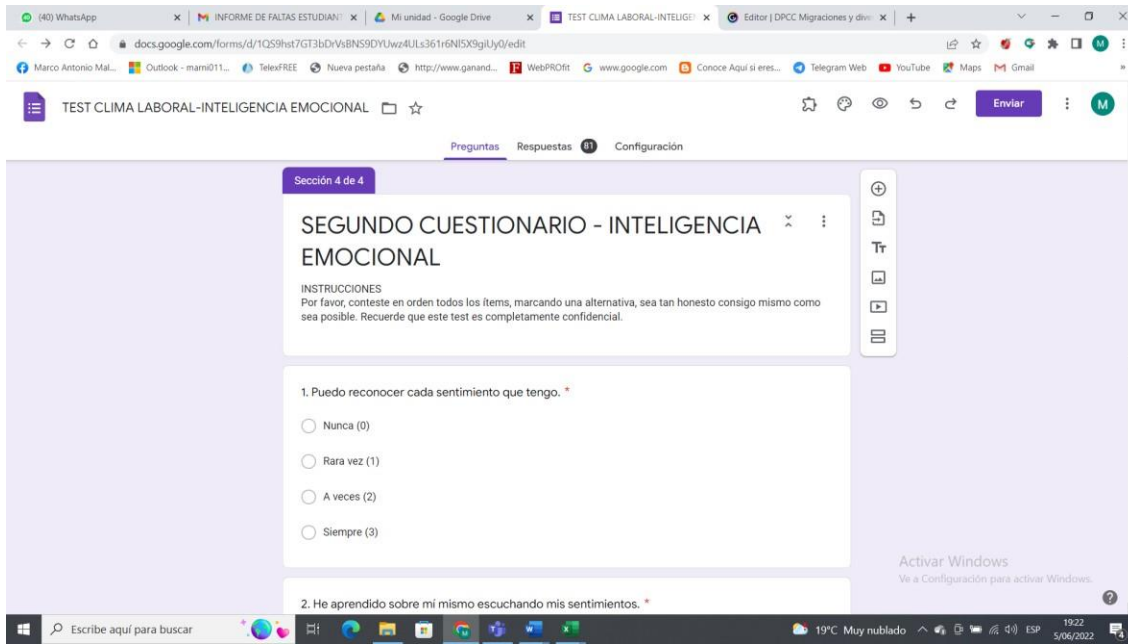
NO ACEPTO

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

## DATOS GENERALES

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.





WhatsApp chat interface with contact **IE Ros Yadira**. The chat history shows a message: "Muchísimas gracias, el Señor los bendiga." (6:48 a. m.). A file of 110 kB is being downloaded. A green message from "AYER" contains a link to a Google Form: [forms.gle](https://forms.gle/bcrNPhch8MFweE6) and a message: "Estimada maestra Yadira, tenga un cálido saludo de Paz y Bien, con la autorización de Hna. Lola el siguiente test es para recoger información de los docentes, sobre clima laboral e inteligencia emocional. Por favor se requiere que tu persona también complete el link para lograr la cantidad requerida, para el análisis correspondiente. Muy agradecido por su apoyo. LINK <https://forms.gle/bcrNPhch8MFweE6>" (6:10 a. m.). A thumbs-up reaction is visible at 9:27 a. m. The system tray shows 19°C and 5/06/2022.

WhatsApp chat interface with contact **IE Ros Reydelinda**. The chat history shows a message: "Gracias maestra Reydelinda, por favor envíale una copia también a Luz, no vaya a pensar que estoy usurpando sus funciones." (4:42 a. m.). A green message from "AYER" contains a link to a Google Form: [forms.gle](https://forms.gle/bcrNPhch8MFweE6) and a message: "Estimada maestra Reydelinda, tenga un cálido saludo de Paz y Bien, con la autorización de Hna. Lola el siguiente test es para recoger información de los docentes, sobre clima laboral e inteligencia emocional. Por favor se requiere que tu persona también complete el link para lograr la cantidad requerida, para el análisis correspondiente. Muy agradecido por su apoyo. LINK <https://forms.gle/bcrNPhch8MFweE6>" (6:07 a. m.). A message "Test realizado" is at 6:01 p. m. A sticker with the text "Te deseo un Cielo Abierto de Bendición Hoy y siempre" is at 11:11 p. m. A final message says: "Un millón de gracias maestra Reydelinda, buen fin de semana" (8:40 p. m.). The system tray shows 19°C and 5/06/2022.

web.whatsapp.com

IE Ros Amelia Yauri  
últ. vez hoy a las 6:50 p. m.

Recibe notificaciones de mensajes nuevos  
Activar notificaciones de escritorio

AME

CHATS

- IE Ros Ames ✓ Foto viernes
- IE Ros Amelia Yauri ✓ Un millón de gracias jueves
- Prim Amelia Jinez ✓ Estimada maestra Amelia, tenga un cálido saludo de Paz... jueves
- Ps. Pamela Mendoza 9/12/2021 Maestro Marcos, buenas tardes Paz y Bien. Por favor no olvi...

CONTACTOS

- 3º D Huarcaya Pamela

GRUPOS

TEST CLIMA LABORAL-INTELIGENCIA EMOCIONAL  
Se registró tu respuesta  
Escribir esta respuesta  
Google Formularios

Desarrollado estimado amigo 9:45 p. m.

Estimada amiga Amelia, tenga un cálido saludo de Paz y Bien, con la autorización de Hina. Lola el siguiente test es para recoger información de los docentes, sobre clima laboral e inteligencia emocional. Por favor se requiere que tu persona también complete el link para lograr la cantidad requerida, para el análisis correspondiente. Muy agradecido por su apoyo. LINK <https://forms.gle/bcrNPhcshBMFweE6> 9:27 p. m.

👍👍👍 9:48 p. m.

Un millón de gracias 9:49 p. m.

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows

Escribe un mensaje aquí

19°C Muy nublado 19:19 5/06/2022

web.whatsapp.com

IE Ros Renato  
últ. vez hoy a las 7:07 p. m.

Recibe notificaciones de mensajes nuevos  
Activar notificaciones de escritorio

REN

CHATS

- IE Ros Renato ✓ Okis viernes
- IE Ros Sandra Camarena jueves
- Apafa Tesorero2022 Renato 20/5/2022 ✓ Foto
- IE Ros Omar Renato 17/5/2022 Gracias amigo
- APRENDEIMPORTANDOJUNTOS 8/2/2022 Salíste del grupo
- +51 992 145 363 23/1/2022 Muchas gracias por todo
- 2º I Rodríguez Brenda Maciel 23/10/2021 Paz y bien estimada estudiante, por favor debió subir la ...

TEST CLIMA LABORAL-INTELIGENCIA EMOCIONAL  
Se registró tu respuesta  
Escribir esta respuesta  
Google Formularios

Listo chochera 10:36 p. m.

Estimado Renato, tenga un cálido saludo de Paz y Bien, con la autorización de Hina. Lola el siguiente test es para recoger información de los docentes, sobre clima laboral e inteligencia emocional. Por favor se requiere que tu persona también complete el link para lograr la cantidad requerida, para el análisis correspondiente. Muy agradecido por su apoyo. LINK <https://forms.gle/bcrNPhcshBMFweE6> 8:49 p. m.

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows

Escribe un mensaje aquí

19°C Muy nublado 19:23 5/06/2022

# FORMULARIO GOOGLE – PRUEBA PILOTO

I1: CLIMA LABORAL

I2: INTELIGENCIA LABORAL

LINK DEL FORMULARIO: <https://forms.gle/RUJcBHTRULvRVUys9>

Total de participantes 16, decidieron aceptar y participar de la prueba piloto 15y 1 NO aceptó participar.

The image shows a screenshot of a Google Forms survey titled "TEST CLIMA LABORAL-INTELIGENCIA EMOCIONAL". The form is displayed in a web browser window. The title of the form is "TEST CLIMA LABORAL-INTELIGENCIA". Below the title, there is a greeting: "Estimados colegas, reciban un saludo cordial, mi persona Marco Antonio Mallma Saldaña, en esta". There is a section for "Correo electrónico" with a text input field and a note: "Este formulario recopila correos electrónicos. Cambiar la configuración". Below this, there is a "Consentimiento informado" section with the following text: "Estimada (o) docente, lea con atención la siguiente información: Iniciamos mencionando que usted tiene derecho a la confidencialidad de sus datos, la información que proporcione a continuación solo se usará con el fin de conocer el nivel de clima laboral e inteligencia emocional de nuestra institución, sus datos no serán divulgados por ningún motivo y usted podrá elegir si acepta o revoca el permiso de este consentimiento informado." There is also a section for "Mediante la presente YO, acepto participar voluntariamente en la aplicación de esta prueba para los fines que ya me fueron explicados líneas arriba." The form is part of a 4-section survey, as indicated by "Sección 1 de 4" in the top left corner. The browser's address bar shows the URL: "docs.google.com/forms/d/16CdqpZ0rCjBxGxm6QuwkF9HCzOE6dSUKYMN3pO9tN-l/edit". The Windows taskbar at the bottom shows the date as 28/05/2022 and the time as 09:36.





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LEIVA TORRES JAKLINE GICELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral e inteligencia emocional de los docentes en tiempos de pandemia en una Institución Educativa Pública de Huancayo, 2022", cuyo autor es MALLMA SALDAÑA MARCO ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LEIVA TORRES JAKLINE GICELA <b>DNI:</b> 40601866 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7635-5746	Firmado electrónicamente por: LEIVATJ el 03-08- 2022 12:55:30

Código documento Trilce: TRI - 0370974