



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Inteligencia emocional y clima organizacional en los
docentes de la institución educativa Virgen de las
Mercedes Jangas- Huaraz, 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Marchela Rosana Ubaldo Tahua

ASESOR:

Dr. Ericson Felix Castillo Saavedra

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LINEA DE INVESTIGACION:

Calidad de prestaciones asistenciales

PERÚ - 2017

DEDICATORIA

A nuestro Divino por haberme guiado para lograr mis metas anheladas y por darme la vida, además de su infinito cariño y amor.

A mis padres, hermanos y amistades por haberme apoyado en cada instante de mi vida, por sus orientaciones, sus valores, por la motivación constante para superarme cada día más en lo personal y profesional.

Marchela Ubaldo

AGRADECIMIENTO

A mis padres por haberme dado la vida y A Dios por permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional y a mis hermanos por ser los pilares más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional, a mis amigos y amigas por su apoyo desinteresados para lograr culminar mi meta, a los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes por su colaboración para la ejecución de esta investigación. Al asesor de tesis, Dr. Castillo Saavedra Ericson Felix, quien, con sus conocimientos, su experiencia y profesionalismo me ha guiado en el proceso de desarrollo de mi investigación.

La Autora

DECLARATORIA DE AUTORIA

Yo, Marchela Rosana Ubaldo Tahua, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz, 2017.”

Presentado en 79 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

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

Chimbote, setiembre 2017



Marchela Rosana Ubaldo Tahua
DNI N°40236337

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz, 2017,” realizada de conformidad con el reglamento de investigación de postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestría en Gestión de los servicios de la salud. Con esta investigación se observó la existencia de relación bidireccional entre las variables de estudio, es decir el desarrollo adecuado de la inteligencia emocional genera un clima adecuado dentro de la Institución Educativa “Virgen de las Mercedes” - Jangas. Así mismo se evidencia que en instituciones de acuerdo a los antecedentes de estudios ubicados

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

La Autora

ÍNDICE

	Página
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas con el tema	19
1.4. Formulación del problema	23
1.5. Justificación del estudio	23
1.6. Hipótesis	25
1.7. Objetivos	25
II. MÉTODO	27
2.1. Diseño de investigación	27
2.2. Variables, operacionalización	28
2.3. Población y muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	31
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	48

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

Ficha técnica de los instrumentos

Validez de los instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

Anexo 4: Otros

Consentimiento informado

Base de datos

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre inteligencia emocional y el clima organizacional, en los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz, 2017. El estudio fue de tipo descriptivo y correlacional con un diseño no experimental; se aplicaron a través del muestreo no probabilístico a 55 docentes. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de cuestionario Barón Ice compuesto por 133 preguntas, con 5 alternativas de respuestas y Cuestionario de Sonia Palma Carrillo (SPC), compuesto por 50 preguntas con 5 alternativas de respuestas, así mismo la confiabilidad fue calculada por Alpha de Cronbach obteniendo 0,88 e indicando que el instrumento se encuentra en el rango de muy alto en cuanto a confiabilidad. Los datos se procesaron con los programas Excel y SPSS, y para comprobar la hipótesis se empleó la correlación de Pearson y se determinó que existe relación entre el nivel de inteligencia emocional y el nivel de clima organizacional.

De tal manera en inteligencia emocional obtuvieron 1,8% en nivel alto, 85,5% en nivel promedio y el 12,7% se encuentra en un nivel bajo, en cuanto a clima organizacional se obtuvo 1,8% en nivel alto, 81,8% en el nivel promedio y 16,4% en nivel bajo. Por otro lado, la relación de ambas variables se obtuvo los siguientes resultados el 1,8% se encuentra en un nivel alto, 83,7% se encuentra en el nivel promedio y el 14,5% se encuentra en un nivel bajo.

Se concluye la existencia de la correlación de la inteligencia emocional y clima organizacional en el personal docente de la I.E. "Virgen de las Mercedes" - Jangas

Palabras clave: Inteligencia, clima.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine if the relationship between Emotional Intelligence and Organizational Climate exists in the teachers of the Educational Institution Virgen of the Mercedes Jangas-Huaraz, 2017. The study was of descriptive and correlational type with a non-experimental design; not probabilistic sampling was applied to 55 teachers. To collect the data were used the instruments of questionnaire Baron Ice composed of 133 questions, with 5 alternatives of answers and questionnaire of Sonia Palma Carrillo (SPC), composed of 50 questions with 5 alternatives of answers, also the Reliability was calculated by Alpha of Cronbach obtaining 0, 88 and indicating that the instrument is in the range of very high in terms of reliability. The data were processed with the programs Excel and SPSS, and to verify the hypothesis was used the correlation of Pearson and determined that there is relationship between the level of emotional intelligence and the level of organizational climate.

In such a way in emotional intelligence they obtained 1,8% in high level, 85,5% in average level and 12,7% is at a low level, in terms of organizational climate was obtained 1,8% in high level, 81,8% in the average level and 16,4% in low level. On the other hand, the relationship of both variables was obtained the following results 1, 8% is at a high level, 83, 7% is at the average level and 14, 5% is at a low level. Concludes the existence of the correlation of emotional intelligence and organizational climate in the teaching staff of the IE "Virgen de las Mercedes"-Jangas

Keywords: Intelligence, climate

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional y clima organizacional es un tema de gran relevancia en nuestro tiempo por los mismos resultados que se van obteniendo dentro de la institución, así mismo muchos autores e investigadores afirman la eficacia y eficiencia de inteligencia emocional, tanto en la institución pública y privada.

Por lo tanto Según Baron(1977,p.189) refiere que inteligencia emocional es un conjunto de habilidades propios y sociales, ayudan a enfrentar situaciones desfavorables que ocurren en nuestro medio ambiente, así mismo se sabe que hasta hace poco las capacidades del individuo eran medidos por la capacidad intelectual para asumir un empleo, pero se dieron cuenta que no era suficiente esta habilidad y empezaron a buscar al individuo por su inteligencia emocional, por ende actualmente le dan mayor importancia a esta habilidad por los resultados satisfactorios en las organizaciones y empresas.

De esta manera, la inteligencia emocional proporciona habilidades importantes para que el individuo se pueda ubicar en un mundo competitivo, solicitante, cambiante, exigente y sobre todo en su bienestar general y salud emocional. Por consiguiente, se considera que un apropiado clima organizacional influirá directamente sobre la gestión de la empresa, debido a que el clima organizacional es percibida, sentida, por las personas que constituyen y por tanto, influye en su conducta. El propósito del presente estudio, es dar a conocer la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en la institución educativa Virgen de las Mercedes de Jangas.

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, las instituciones educativas públicas y privadas se preocupan por tener personal competente, inteligente, optimista, con habilidades de comprender emociones y conocer sus emociones, comprometida con su trabajo, demostrándolo a partir de resultados satisfactorios, es decir mezclar dos partes del ser humano, aquella que le permite desarrollarse intelectualmente con eficacia y eficacia en su trabajo y lo relacionado con el manejo de sus emociones. Todo ello generara un ambiente apropiado, con trabajadores satisfechos en sus funciones e relaciones interpersonales y éxitos en la institución.

A nivel Internacional en los estudios de investigación sobre las condiciones de trabajo y salud docente según (oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC) y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2005, p.30). Revelan que el 31% de los docentes presentan dificultades en el clima organizacional en la institución entre colegas y resto del porcentaje en otras dificultades como exceso horas de trabajo, carencia de infraestructura física y entre otros, se ven aunadas a problemas institucionales que constituyen el principal factor de insatisfacción laboral de los docentes.

Por otro lado, a nivel internacional, los profesores latinoamericanos, tienen grandes dificultades para mantener motivados y promover la participación de sus estudiantes durante el proceso de aprendizaje. Tal realidad educativa se verifica en un estudio realizado por el programa de estudios regionales sobre América Latina y el Caribe del Banco Mundial, quien, por primera vez, enfocó su mirada al desempeño de los profesores de la región dentro del aula, basados en nuevas investigaciones realizadas a más de 15 000 clases en más de 3000 escuelas de 7 países. Así mismo se puede observar que los docentes no logran que sus estudiantes se involucren en clases, debido a muchos factores tanto para el docente como para los alumnos.

Así mismo Travers y Cooper (como se citó en Rodríguez, 2012, p. 24) refiere que en otras investigaciones previas coinciden en señalar que las condiciones del

trabajo docente, pueden generar malestar y una variedad de padecimientos que inciden en la salud física y mental del profesorado

Mientras que en el marco del buen desempeño docente aprobado con (Resolución Ministerial, N. 0547-2012-ED), refiere el tratamiento del vínculo entre los docentes y los estudiantes es fundamental. La buena docencia requiere respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos. Desde esta perspectiva, la enseñanza se configura mediante interacciones concretas en el aula y la institución educativa, especialmente entre docentes y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad.

Los docentes a pesar del conocimiento que tienen sobre el contenido del marco del buen desempeño docente, en la Institución Educativa Virgen de las Mercedes de Jangas, se observa en algunos docentes deficiencia en control de emociones, incidencias de desacuerdos frente a toma de decisiones en los diferentes actividades, escasa comunicación con cada uno de los docentes de parte de la directiva por los mismos horarios de cada uno de ellos, poca asertividad, es decir emiten respuestas sin tener en cuenta las consecuencias que pueda generar entre colegas, carencia de habilidades sociales, entre otros, generando conflictos desfavoreciendo el clima organizacional y éxitos de la institución así mismo en el proceso de los aprendizajes de los estudiantes.

En tal sentido apareció la necesidad de investigar la relación que existe entre inteligencia emocional y clima organización, de esta manera saber cómo influye en las conductas de docentes y que estrategias tomar para mejorar clima adecuado.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

Noguera y Samudio (2014) realizaron una investigación sobre el diagnóstico del clima organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay, de tipo observacional descriptivo de corte transversal con componente analítico, en una muestra de 226 trabajadores, para lo cual utilizó el instrumento de "Inventario de clima organizacional", que consta de 80 ítems distribuidos en cuatro dimensiones, motivación, liderazgo, participación y reciprocidad, además de datos socio-demográficos y laborales del personal. Los resultados fueron: el 55% en el nivel de insatisfacción en la motivación, en la reciprocidad 53% y en participación 32%, además hubo un alto porcentaje de riesgo de insatisfacción (83%) en liderazgo.

Asimismo, Zarate (2012) en su investigación, tuvo como propósito determinar la influencia de la inteligencia emocional y la actitud de los empleados en el ambiente laboral de los trabajadores, con una muestra de 80 personas de ambos sexos, y el estudio fue de tipo correlacional y como instrumento utilizó la prueba psicométrica y la encuesta, según los resultados obtenidos encontró que, existe influencia de la inteligencia emocional como factor importante dentro de las organizaciones no sólo en el ámbito de su comportamiento y ambiente laboral sino también el desarrollo de sus actividades dentro de las mismas.

Antecedentes nacionales

Por otro lado, Montoya (2015) en su estudio de inteligencia emocional y el clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables, con un diseño descriptivo correlacional, para lo cual utilizó una muestra de 93 trabajadores de ambos sexos, y el instrumento fue el Inventario de Inteligencia emocional de Bar-On (1997), y la Escala de Clima Organizacional CL-SPC (2004). El estudio reveló que no existe relación entre la inteligencia emocional y el Clima Organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año

2015, ni relación entre sus dimensiones a excepción del componente interpersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la que existe una relación débil.

De tal manera, Enríquez (2015) en su investigación analizó los niveles de inteligencia emocional de los docentes de una universidad privada. El estudio fue de tipo descriptivo-explicativo, de diseño descriptivo-correlacional, para lo cual utilizó el inventario de Bar-On (ICE). Los resultados fueron, nivel de inteligencia emocional de los docentes corresponde a la categoría promedio (90-109), según sexo, se encontraron diferencias significativas en el Cociente emocional de los factores manejo de estrés y estado de ánimo general, y en las subescalas autorrealización, control de impulsos y felicidad. Según edad, se encontró correlación positiva y significativa en los factores intrapersonal e interpersonal y en las subescalas: Comprensión de sí mismo, asertividad, autorrealización y relaciones interpersonales.

En tal sentido, Varas (2014) realizó la investigación sobre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo, cuyo objetivo principal fue, establecer la correlación entre inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional, teniendo en cuenta el sexo, los años de servicio y condición laboral. Para este estudio utilizaron los instrumentos de ICE Bar-On, y la escala de clima Laboral de Sonia palma Carrillo (CL – SPC).El estudio reveló que existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo.

Del mismo modo, Arredondo (2008) realizó la investigación titulada inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital “Félix Mayorca Soto –Lima con el objetivo de establecer la correlación de ambas variables. Para lo cual utilizó los instrumentos el ICE de Bar-On. El tipo de investigación fue observacional, correlacional y de corte transversal, en una muestra de 119 trabajadores, obtuvo los siguientes resultados: la inteligencia emocional en un nivel promedio, según su sexo y grupo ocupacional, no se

observaron diferencias estadísticamente significativas. Por otro lado, para determinar la correlación, se aplicó la prueba de Spearman y se llegó a la conclusión de que no existe correlación directa entre las variables.

De tal manera, Peleas (2010) realizó su investigación con el objetivo de determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente, para lo cual aplicó, una escala de Clima Organizacional a un grupo de 200 empleados de la empresa Telefónica del Perú, y un Cuestionario de Satisfacción a sus respectivos clientes, de esta manera concluye que existe relación entre las dos variables, es decir, el clima organizacional se relaciona con la satisfacción del cliente.

Por consiguiente, Maldonado (2010) en su investigación tuvo como propósito determinar los componentes de la inteligencia emocional que predominan en la interrelación enfermera-paciente en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, y la metodología de estudio fue diseño correlacional de corte transversal; con una población de 20 enfermeras, más 40 pacientes hospitalizados, y utilizó el instrumento de “test de Bar-On” para las enfermeras y una encuesta de opinión para los pacientes, se llega a las siguientes conclusiones, la inteligencia emocional y la interrelación enfermera-paciente están vinculadas, pero se encuentran en nivel regular, indicando necesidad de desarrollar y/o fortalecer en las enfermeras los componentes de la inteligencia emocional, a fin de favorecer la interrelación enfermera – paciente

Antecedentes Locales

Alva y Domínguez (2013) en su trabajo de investigación reportaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote; el estudio de investigación fue cuantitativo-descriptiva-correlacional con un diseño no experimental transversal, con una muestra de 332 trabajadores y para la recolección de datos utilizaron dos instrumentos (cuestionarios tipo escala). De las cuales concluyeron que existe relación entre el clima organizacional y

la satisfacción laboral, por lo que la comunicación y las condiciones laborales son las dimensiones del clima organizacional más determinantes para la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

Según Barón (1977, p. 189) establece que: “La inteligencia emocional como un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente”, en tal sentido es un factor importante en la determinación de nuestra habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional.

Goleman (2005, p.13) sostiene que la inteligencia emocional “es el factor del éxito más importante en cualquier carrera, más que el coeficiente intelectual (CI) o la pericia técnica”, cuanto más elevada es la posición de alguien en una organización, más importante es la IE, así mismo manifiesta que la I.E es responsable entre el 85% y el 90% del éxito de los líderes de las organizaciones.

Según Mayer y Salovey (1997, p. 22) “habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones proviniendo un crecimiento emocional e intelectual”

Las dos teorías de inteligencia emocional según Goleman y Gil Adi (como se citó Arajo, 2007, p.115) “Para Goleman, la inteligencia emocional está relacionada por aptitudes personales, aquellas que determinan el dominio de uno mismo y por aptitudes sociales las que determinan el manejo de las relaciones con otras personas y con la sociedad en general”.

Así mismo Gil’Adí(como se citó Araujo 2007, p. 138), “crea su teoría a partir de las ideas de Gardner basándose en las inteligencias múltiples, en dos enfoques, el primero en el mismo individuo y la adquisición de independencia, y el segundo en el individuo en la interacción social y en el manejo de conflictos.”

Según Reuven Bar-On (como se citó Ugarriza 2001, P. 8) manifiesta que la inteligencia no cognitiva puede ser observada desde dos perspectivas diferentes, una sistémica y la otra topográfica, la primera está considerada en 5 componentes y su respectivo sub componentes, lo topográfico está organizado de acuerdo a un orden de rango es decir de lo más alto orden.

Menciona la inteligencia emocional y asertividad en el trabajo, donde las emociones juegan un papel importante en la inteligencia emocional, afirma que las conexiones entre la amígdala y la neocorteza son el centro de las batallas o los acuerdos cooperativos alcanzados entre cabeza y corazón, pensamiento y sentimiento. Este circuito explica por qué la emoción es tan importante para el pensamiento eficaz, tanto en la toma de decisiones acertadas como en el simple hecho de permitirnos pensar con claridad. Goleman (como se citó en Zarate 2012, p.18)

Sotillo (Como se citó Venutolo 2009, p.75) refieren que la “inteligencia emocional (IE) es una meta habilidad que yace latente en el sujeto; por tanto, no es algo directamente observable a menos que la respuesta se produzca la respuesta, llegada una determinada situación”.

Según Mayer, Salovey y Caruso (como citó Fernández y Estremera 2005, p. 67) plantea dos modelos de IE: Modelos mixtos y modelos basados en las habilidades, donde el primer modelo concibe la IE como un compendio de rasgos estables de personalidad, competencia socio-emocionales, aspectos motivacionales y diversas habilidades cognitivas a la vez están representados por Bar-On y Goleman.

Por otro lado Mayer y Salovey (como se citó Montoya, 2015, p. 18) define la segunda tendencia conocida como modelos basados en la habilidad ya que se centran de forma exclusiva en el procesamiento emocional de la información y en el estudio de las capacidades relacionadas con dicho procesamiento, es decir La capacidad para procesar información con exactitud y eficacia, incluyéndose la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones.

El clima organizacional presenta varias concepciones, entre ellas citamos:

Los pioneros más antiguos sobre la definición de clima organizacional son Litwin y Stringer (como se citó Peleas, 2010, p.39) definen como “un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por la gente que vive y trabaja en ese medio ambiente, las cuales se asume, influyen a la motivación y al comportamiento de dichas personas”.

Así mismo Chiavenato (1990, p.19) define que el clima organizacional es el “medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes en las actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización”.

Posterior a esta definición, una de las más usadas en el estudio del clima organizacional es la de Joyce y Slocum (como se citó Belizán 2015 p, 20), quienes le dieron un enfoque más dirigido hacia el individuo basándose en cuatro principios, las cuales refieren la percepción y la psicología del individuo dentro de la organización. Por otro lado distingue los siguientes tipos de Climas existentes en las organizaciones:

El Clima tipo Autoritario, este tipo no existe confianza entre el director y sus empleados, generando, una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, por lo tanto el que toma la decisión es el director, por otro lado en clima de tipo Autoritario - Paternalista: en este tipo de clima existe confianza entre el director y sus empleados, es decir funciona el modelo paternalista de recompensa y castigo, como fuente de motivación a los empleados, así mismo, da la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado, así mismo en el clima tipo participativo – Consultivo, se termina porque existe confianza entre su director y sus empleados, así mismo les permite consultar, tomar decisiones con la finalidad de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima, finalmente en el clima tipo Participativo – Grupal: en este tipo existe una plena confianza la dirección con sus empleados, fluye una comunicación adecuada permitiéndoles tomar las mejores decisiones en

beneficio de la institución donde se encuentra y teniendo un solo objetivo en común.
Según Barroso (como se citó por Peleas 2010, p, 52)

En tal sentido de acuerdo con Brunet (como se citó Edel, Garcia y Guzman 2007, p. 23) divide en dos grandes teorías de las escuelas del pensamiento: Escuela Gestalt y Funcionalista.

La primera de ella es la Escuela Gestalt, la cual se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo es diferente a la suma de sus partes y la escuela funcionalista, el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Por otro lado según Flores y Ruiz (como se citó Varas 2014, P.162); los diferentes investigadores que han abordado la medida del clima organizacional mediante cuestionarios, no se han puesto todavía de acuerdo en cuanto al tipo de dimensiones que tienen que ver que ser evaluadas a fin de tomar en estimación lo más exacta posible destino.

El número de dimensiones que se encuentra en conjunto, es bastante heterogéneo puesto que en dos o más dimensiones; hay que hacer notar que ciertas dimensiones coinciden entre sí lo que indica que hay varias dimensiones comunes del clima entre las señaladas por los investigadores. Para esta investigación se tiene en cuenta lo señalado por Likert, ya que el instrumento empleado abarca estas cuatro dimensiones, las cuales son:

Autonomía individual que incluye la responsabilidad, la independencia de las personas y la rigidez de las leyes de la organización, a continuación el grado de estructura que impone el puesto, mide el grado en que los objetivos y método de trabajo se establecen y se comunica a los empleados por parte de sus superiores, en seguida el tipo de recompensa que se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de remuneración y finalmente la consideración, agradecimiento y apoyo. Se refiere al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior.

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes Jangas-Huaraz, 2017?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación aborda el problema de salud pública trascendental para la población sujeto de estudio, ya que en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas de la ciudad Huaraz, se identifican, a través de la observación, una serie de dificultades que genera insatisfacción del personal por el manejo inadecuado de inteligencia emocional en función al clima organizacional. Esta situación hace necesario la realización de un estudio que permite dilucidar el real estado del problema identificado por la autora y aportará un conocimiento científico en esta área de interés.

Por lo tanto, esta investigación tiene relevancia en establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes de Jangas, proporcionando información de gran utilidad, que ayudará a mejorar las relaciones interpersonales, así como también favorecerá a identificar, analizar y evaluar las dificultades o circunstancias que generen esta situación.

La importancia del estudio de clima organizacional, permite conocer, en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano.

De tal manera muchas investigaciones han mostrado que los individuos con altos niveles de inteligencia emocional son más exitosos y viven una vida muy feliz y satisfecha, y a su vez permiten al individuo relacionarse de forma efectiva, por ello es recomendable mantener buena relación entre los

trabajadores, para que pueda existir un buen clima en la institución, y para que el personal tenga un óptimo desempeño y respondan a las exigencias de las actividades encomendadas, lo que produciría buenos resultados en la organización a la vez la satisfacción de los estudiantes.

En tal sentido, la presente investigación se justifica desde el punto de vista práctico toda vez que los resultados permitan determinar la prevalencia del problema, facilitando la identificación de las dificultades entre colegas; lo cual a su vez permitirá generar estrategias específicas y dirigidas a configurar un programa de intervención en el futuro.

Por consiguiente, el resultado de esta investigación se puede sistematizar y ser incorporado al campo de la ciencia, ya que se está demostrando la relación que existe entre las variables inteligencia emocional y su clima organización.

Por otro lado, este trabajo será de utilidad para los demás investigadores que tengan la iniciativa e interés para ejecutar investigaciones similares, complementando así el desarrollo de una línea de investigación referida a inteligencia emocional y clima organizacional.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación entre Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz.

Ho: No existe relación entre inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre inteligencia emocional y el clima organizacional, en los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes de Jangas- Huaraz, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de inteligencia emocional en los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz.

Identificar el nivel de clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz.

Establecer si existe relación significativa entre inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz.

CAPÍTULO II

MÉTODO

II. MÉTODO

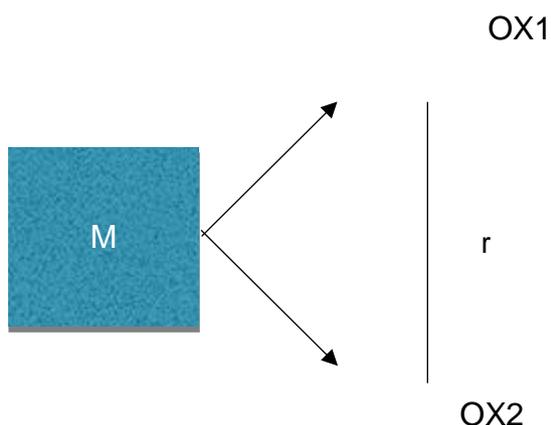
2.1. Diseño de investigación

Según los autores (Baptista, Hernández y Fernández 2010): El diseño utilizado en la investigación es no experimental, de corte transversal de tipo descriptivo correlacional:

Transversal, porque se recolecta la información en un tiempo único y en un solo momento.

Descriptivo, porque describe las variables; inteligencia emocional y clima organizacional.

Correlacional, porque se verifica la existencia de la relación entre las variables de estudio.



M: Todos los trabajadores de la I.E Virgen de las Mercedes Jangas

OX1: Inteligencia emocional

OX2: Clima organizacional

R: Relación

2.2 Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Inteligencia emocional	Conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente, como tal nuestra inteligencia emocional es un factor importante en la determinación de nuestra habilidad para tener éxito en la vida. Baron (1977, p.189)	La inteligencia emocional está conformada por 5 dimensiones que son interpersonal, Adaptabilidad, Manejo del estrés y estado de ánimo en general y cada uno con sus respectivos indicadores, que son evaluados por el cuestionario de Baron –ice que consta de 133 ítems indicadores	Componente intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo.	7,9,23,35,52,63,88, y 116	Nominal: Niveles del ICE de Bar-On: Por sub indicadores 116 y más – capacidad emocional alta 85-115 - capacidad emocional promedio 84 y menos capacidad emocional baja
				Asertividad	22,37,67,82,96,111,126	
				Autoconcepto	11,24,40,56,70,85,100,114,129	
				Autorrealización	6,21,36,51,66,81,95,110,125	
				Independencia	3,19,32,48,92,107,121	
			Componente Interpersonal	Empatía	18,44,55,61,72,98,119,124	
				relaciones interpersonales	10,23,31,39,55,62,69,84,99,113,128	
				Responsabilidad social.	16,30,46,61,72,76,90,98,104,119	
			Componente de adaptabilidad	solución de problemas	1,15,29,45,60,75,89,118	
				prueba de la realidad	8,35,38,53,68,83,88,97,112,127	
				flexibilidad	14,28,43,59,74,87,103,131	
			Componente de manejo del estrés	tolerancia al estrés	4,20,33,49,64,78,93, 108,122	
				control de los impulsos	13,27,42,58,73,86,102,110,117,130	
			Componente del estado de animo en general	felicidad	2,17,31,47,62,77,91,105,120	
optimismo	11,20,26,54,80,106 108,132					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	Es un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por la gente que vive y trabaja en ese medio ambiente, las cuales se asume, influyen a la motivación y al comportamiento de dichas personas. Litwin y Stringer.(1997, p.39)	está conformado por 5 dimensiones que son autorrealización involucramiento laboral, Supervisión comunicación y condiciones laborales y cada una con sus indicadores, se evalúa a través del cuestionario de Sonia Palma Carrillo (SPC) que consta de 50 ítems.	Autorrealización	Apreciación en relación al entorno organizacional	1,11,16,21,26,31,36,41,46	Nominal: Nivel de clima organización(SPC) 126- 250 - nivel alto 51- 125 - nivel promedio 50 y menos nivel bajo
			Involucramiento laboral	Identificación y compromiso con los valores	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	
			Supervisión	Apreciaciones de funcionalidad y significado que asignan los superiores	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	
			Comunicación	Percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	
			Condiciones Laborales	Reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización	5,10,15,20,25,30 5,40,45,50	

2.3 Población muestra

Población:

La población “es el conjunto de todo los casos que concuerdan con determinadas especificaciones y suele estar conformado por personas, organizaciones, eventos situaciones entre otros que constituyen el foco de la investigación”. Hernández, Fernández y Baptita (2010, p. 174) la población a estudiar estuvo constituida por el 100% que equivale a 55 docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes Jangas, que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión para el presente trabajo.

Cuadro 1

Distribución de los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes Jangas –Huaraz

Nivel	sexo	Cantidad
Primaria	M	8
	F	12
Secundaria	M	15
	F	20
Total		55

Fuente: archivo de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes de Jangas

Muestra

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptita (2010, p. 175-176), la muestra es, en esencia un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectaran datos y pueden ser probabilísticas y no probabilísticas. Por lo tanto en esta investigación se trabajó con una muestra no probabilística, que estuvo constituido por 55 docentes que la Institución Educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz, y que acepte participar en el presente estudio en forma voluntaria.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Técnica

Se utilizó la técnica de encuesta que busca indagar el nivel de inteligencia emocional y clima organizacional que permitió recopilar datos de la muestra que es la parte representativa de la población. Se caracteriza porque la persona investigada llena el cuestionario. Estuvo dirigida a todos los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas, para medir el nivel de inteligencia emocional y el nivel de clima organizacional, para este efecto se utilizó el cuestionario de EQ-I Baron, que consta de 133 preguntas, de formato de respuesta de auto clasificación de cinco puntos. El segundo instrumento es el cuestionario de clima organizacional basado en el Litwin y Stringer y adaptado por la Palma Carrillo, compuesto por 50 ítems, de formato de respuesta de auto clasificación de cinco puntos, para determinar el nivel de percepción de clima organizacional.

Intrumento

Los instrumentos que se utilizan para recopilar la información en la investigación fueron:

Inventario EQ-I de Baron

El nombre original de la prueba EQ-I Baron Emocional Quotient Inventory, desarrollado por Reuven Bar-on, en Toronto Canadá y en nuestro país existe una adaptación realizada por Nelly Ugarriza (2001). La administración del inventario puede ser de tipo individual o colectiva, no posee un tiempo límite de administración pero su desarrollo se aproxima de 30 a 40 minutos. El rango de edad de aplicación del inventario es de 16 años a más con el requisito de haber obtenido el nivel lector de sexto año de primaria. La calificación puede ser manual o computarizada; su significación corresponde a una estructura factorial. El inventario está integrado por cinco componentes y quince sub componentes, los que se detallan a continuación:

Componente intrapersonal (comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización y independencia), Componente interpersonal

(empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social) Componente de adaptabilidad (solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad). Componente de manejo del estrés (tolerancia al estrés y control de los impulsos). Componente del estado de ánimo en general (felicidad y optimismo).

El otro instrumento de clima organizacional, adaptado por Sonia Palma Carrillo compuesto por cinco indicadores que son: la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

La calificación del instrumento de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo para la escala total y de 50 puntos por factor. Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas, se consideró como criterio que, a mayor puntuación, una mejor percepción del ambiente de trabajo y puntuaciones bajas indicaría un clima adverso.

Validez

Validez del instrumento EQ_I Baron Emocional Quotient Inventory se han realizado diversos estudios sobre la validez de contenido, aparente, factorial, de constructo, convergente, divergente de grupo criterio, discriminante y validez predictiva; conducidos en seis países en los últimos 17 años, demostrando la eficiencia del inventario.

En la adaptación peruana realizada por Ugarriza (2001) por medio de la validez de contenido, divergente, contrastación.

De la misma manera se tiene la validez del instrumento de clima organizacional de Sonia Palma Carrillo (SPC) donde este cuestionario al inicio tuvo 66 ítems que fue sometido al test de Keiser Meyer Olkin alcanzando un nivel favorable lo que asegura la adecuación de los efectos de análisis factorial. Posteriormente realizaron el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems para la versión final de instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas ($\alpha.05$)

entre los cinco factores de Clima organizacional confirmando la validez del instrumento.

Confiabilidad

Con relación a la confiabilidad retest, Baron(1997,p.23) refiere a que la estabilidad del I-CE a través del tiempo revela un coeficiente de estabilidad promedio de 0,85 estos valores significan que hay una buena consistencia, así mismo para el trabajo de investigación se calculó la confiabilidad o la consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach al retest con el 10% de la muestra, obteniendo un resultado de 0,88, permite concluir que presenta un buen nivel de estabilidad o consistencia interna.

Por otro lado la confiabilidad del instrumento de clima organizacional de Sonia Palma Carrillo se desarrolló a través de los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el programa del SPSS y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttmanse que estima la confiabilidad, evidenciando correlaciones de 0,97 y 0,90 respectivamente; lo que permitirá una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable, y para la investigación se calculó la confiabilidad o la consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach al retest con el 10% de la muestra, obteniendo un resultado de 0,86 ,permite concluir que presenta un buen nivel de estabilidad o consistencia interna.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se aplicaron los cuestionarios validados y adaptados por las autoras, que cumplan con los requisitos de inclusión y exclusión referidos. Los resultados fueron tabulados, tratados en el programa SPSS versión 21 y el programa de Excel, los mismos que se presentaron en cuadros y gráficos estadísticos, mostrando los promedios y porcentajes, nivel de inteligencia emocional y el nivel de clima organizacional, aplicando la prueba de Pearson que permitió determinar la relación entre las variables en estudio.

2.6. Aspectos éticos

El estudio conto con el permiso del director de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes de Jangas. Se respetó el código de Núremberg en toda su extensión.

Principio de Beneficencia

Se informaron a los participantes del estudio acerca de los objetivos y propósito del mismo, así como de sus beneficios y posibles inconvenientes que se puedan presentar.

Principio de Respeto a la dignidad humana

Los participantes tuvieron la libertad de participar en el presente estudio en forma voluntaria.

Principio de anonimato

Los datos se obtuvieron de manera anónima, y sólo fueron utilizados para la presente investigación.

Principio de ética

Se les informo a los participantes que los datos obtenidos en el presente serán guardados de forma confidencial, también el trabajo de investigación fue procesado por el software turnitin y que sólo el investigador tendrá acceso a los mismos.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de inteligencia emocional de los docentes de la institución educativa virgen de las mercedes

Nivel	f	%
Bajo	7	12,7%
Promedio	47	85,5%
Alto	1	1,8%
Total	55	100,0

Fuente: datos obtenidos de los cuestionario de inteligencia y clima organizacional aplicados en la I.E virgen de las mercedes

En la tabla 1 se observa del 100% de los participantes los siguientes resultados el 12,7% de los docentes muestran una inteligencia emocional en el nivel bajo, el 85,5% muestran inteligencia emocional en un nivel promedio y 1,8% muestran inteligencia emocional en un nivel alto, por lo tanto los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes –Jangas muestran en mayor porcentaje de inteligencia emocional en el nivel promedio.

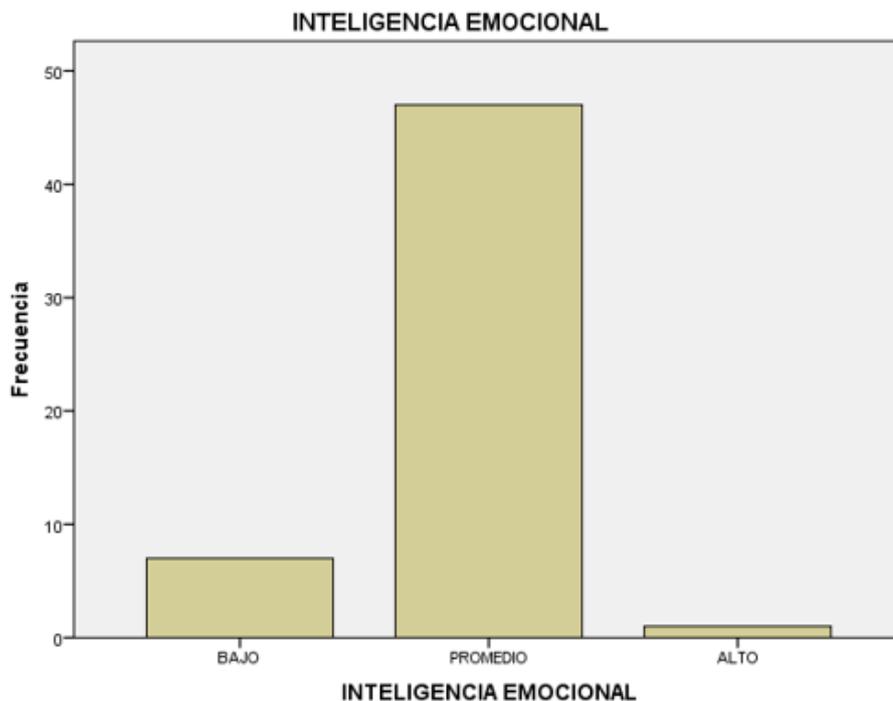


Tabla 2

Nivel de clima organizacional de los docentes de la institución educativa virgen de las mercedes

Nivel	f	%
Bajo	9	16,4%
Promedio	45	81,8%
Alto	1	1,8%
Total	55	100,0

Fuente: datos obtenidos de los cuestionario de inteligencia y clima organizacional aplicados en la I.E Virgen de las Mercedes

En la tabla 2 se observa del 100% de los participantes los siguientes resultados el 16,4% de los docentes muestran clima organizacional en un nivel bajo, el 85,5% muestran clima organizacional en un nivel promedio y 1,8% muestra clima organizacional en un nivel alto, por lo tanto los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes –Jangas muestran en mayor porcentaje de clima organizacional en nivel promedio.



Tabla 3

Relación de Nivel de inteligencia emocional y clima organizacional de los docentes de la institución educativa virgen de las mercedes

INTELIGENCIA EMOCIONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL							
	Bajo		Promedio		Alto		Total	
Bajo	8	14,5%	0	0%	0	0%	8	14,5%
Promedio	0	0%	46	83,7%	0	0%	46	83,7%
Alto	0	0%	0	0%	1	1,8%	1	1,81%
Total	8	14,5%	46	83,7%	1	1,8%	55	100%

Fuente: datos obtenidos de los cuestionario de inteligencia y clima organizacional aplicados en la I.E virgen de las mercedes

Correlación de Pearson (r)=0,885

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

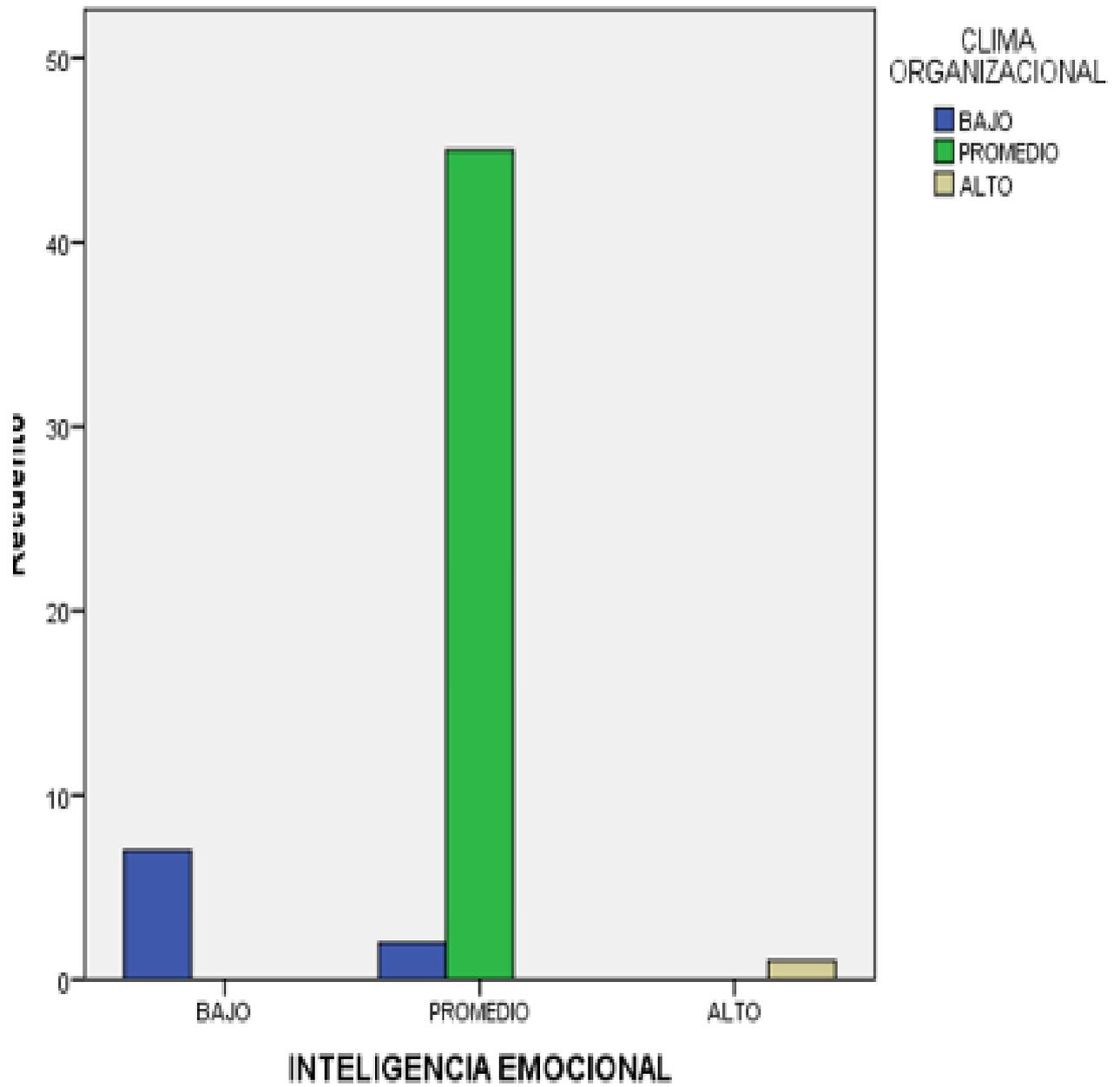
De la tabla 3 se aprecia de la muestra total entre la inteligencia emocional y clima organizacional, los siguientes resultados, el 14,5% de los docentes se encuentran en un nivel bajo, el 83,7% de los docentes en un nivel promedio y 1,18% de los docentes en un nivel alto. Se concluye que los docentes de la institución educativa Virgen de Mercedes de Jangas se encuentra con mayor porcentaje en el nivel promedio tanto en la inteligencia emocional y clima organizacional.

CUADRO 2

Correlaciones			INTELIGENCIA EMOCIONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Correlación de Pearson		1	,885**
	Sig. (bilateral)			,000
	N		55	55
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson		,885**	1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		55	55

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

Gráfico de barras



Prueba de Hipótesis

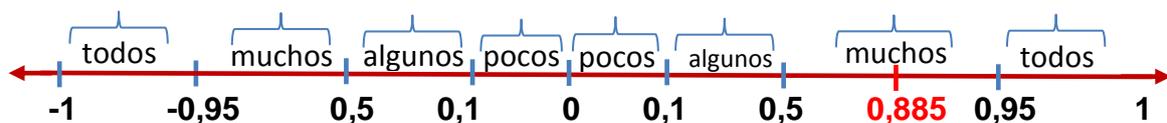
Planteamiento de Hipótesis.

Ha: Existe relación entre Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz.

Ho: No existe relación entre inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz.

Prueba de Pearson: relación entre inteligencia emocional y clima organizacional

Figura 1 Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional



R=0,885

Interpretación: Los docentes que tienen un nivel promedio de inteligencia emocional muchos de ellos tienen un nivel promedio de clima organizacional o muchos de los docentes que tienen bajos niveles de inteligencia emocional tienen bajos niveles de clima organizacional.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

En la tabla 1 se evidencia que el nivel de inteligencia emocional adquirido por los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes de Jangas se encuentra en un nivel promedio con una puntuación de 85% y este resultado comparado con lo obtenido por Varas (2014, p.15) manifiesta en su trabajo de investigación que la mayoría de los docentes de una institución educativa se ubica en el nivel Promedio (56,47%) de inteligencia emocional. Este resultado indicaría que la mayoría de los docentes maneja de manera adecuada la inteligencia emocional, así mismo se sabe que los docentes son los modelos para los alumnos y los transmisores de la inteligencia emocional, por ello se sabe que su desafío primordial del docente del milenio es guiar, ayudar a descubrir esas habilidades para su desarrollo personal y éxitos en su vida profesional. Para ello el docente debería reconocer en primer lugar, que piensa en su propio desarrollo emocional: solo así podrá capacitarse, adquirir habilidades y herramientas metodológicas para que pueda transmitir a los demás y sea posible educar afectiva y moralmente a los estudiantes de forma productiva para su aprendizaje basándose en su capacidad interpersonal

Algunos autores como Mayer, Salovey y Baron (1997, p. 68) manifiestan que las personas emocionalmente inteligentes son capaces de reconocer y expresar sus emociones, comprenderse a sí mismos, actualizar sus capacidades potenciales, llevar una vida regularmente saludable y feliz. Son capaces de comprender la manera como las otras personas se sienten de tener y mantener relaciones interpersonales satisfactorias y responsables, sin llegar a ser dependientes de los demás.

Por otro lado, Zarate (2012,p. 14) en su trabajo de investigación, encontró que existe influencia de la inteligencia emocional como factor importante dentro de una institución u organización, por ello recomienda a los gerentes que tienen que recurrir a todo los medios disponibles y realizar diferentes tipos de actividades para fortalecer, promover y estimular la inteligencia emocional que va conllevar al logro de los objetivos, el desarrollo personal y más aún el logro de los éxitos en las relaciones del trabajo porque el ser humano por naturaleza es un ser social.

Esta investigación se hace cada vez más interesante y confirmante en cuanto a los niveles de inteligencia emocional en un nivel promedio, no solo en los docentes así también en el personal de salud según en su trabajo de investigación de Arredondo (2008, p.15) quien obtienen más de 50% de su población se encuentran en un nivel promedio de inteligencia emocional. También según Maldonado (2010,p.16) en su trabajo de investigación sostiene que la inteligencia emocional predomina en la interrelación enfermera – paciente, en un 65% esto debido a sus competencias profesionales como la empatía, comprensión y ayuda al paciente cuando se encuentra en una situación especial.

De la tabla 2 del trabajo de investigación se observa que del 100% de los docentes evaluados en clima organizacional el 85% se encuentran en un nivel promedio, implica que existe un clima organizacional adecuado en dicha institución y León(2015, p.10) afirma en su población estudiada la mayoría de ellos se encuentran en un nivel promedio. Así mismo Alva y Domínguez (2013,p.16) en su trabajo de investigación reportaron un 50.9% de clima organización favorable, lo que indica que las personas investigadas perciben una atmosfera benéfico, y esto repercutirá positivamente en el desempeño del trabajador y de la institución generando eficiencia y productividad, estos resultados permiten identificar las definiciones de algunos autores como Chiavenato (1990,p.19) quien define que el clima organizacional es el medio interno y el ambiente de una organización, estos factores influyen en las actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización.

De la tabla 3 del presente trabajo de investigación tuvo como objeto determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes de Jangas, se ha podido determinar que el mayor porcentaje de los docentes se encuentra en un nivel promedio en ambas variables, esto implica que si existe una correlación significativa, revalidado con un cálculo de correlación de Pearson de 0,885, podría decirse que la inteligencia emocional, mediante la identificación y manejo de emociones le permite al ser humano a mantener una percepción de la organización. Coincidiendo con Varas (2014, p.15) donde afirma que encontró una correlación

entre ambas variables, altamente significativa, implica que la inteligencia emocional es un factor importante para el desarrollo del clima organizacional. De la misma manera Salovey y Mayer (1997, p.68) en su teoría definen que la inteligencia emocional es un tipo de inteligencia social, que abarca la habilidad para dirigir y controlar nuestras propias emociones y las de los demás, así como de excluir entre ellas y utilizar la información que nos proporciona para llegar a su pensamiento y acciones, de tal forma que resulten beneficiosos para sí mismo y la cultura a la que pertenece, en este caso al clima institucional. Así los integrantes de la organización se encontraran satisfechos, comprometidos y con visiones favorables hacia el logro de éxitos de la institución y satisfacción personal.

Por otro lado tenemos resultados opuestos por Arredondo (2008,p.15) y Montoya (2015,p.14) quienes refieren que no existe relación entre ambas variables, obteniendo estos resultados podemos deducir que la diferencia de los resultados se deben a varios factores, entre ellos tenemos las población variada, es decir el investigador realizo su trabajo de investigación en poblaciones con diferentes tipos de profesiones y funciones, ambiente de estudio, entre otros, mientras tanto el trabajo de investigación estuvo dirigido a un solo población que son los docentes y que tengan las mismas funciones como educar, guiar, dirigir, a los estudiantes, en tal sentido en el marco del buen desempeño docente aprobado con (Resolución Ministerial, N. 0547-2012-ED), refiere el tratamiento del vínculo entre los docentes y los estudiantes es fundamental, a través del desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad, estos temas están enfocados a la inteligencia emocional, por lo tanto el docente desarrolla estas habilidades para el manejo adecuado intrapersonal , interpersonal, control de emociones, tolerancia al estrés y el estado de ánimo en general para que pueda conducir a los estudiantes del milenio o del futuro.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusión general

Existe una relación significativa entre los niveles de Inteligencia Emocional de los docentes y el Clima Organizacional de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz

5.2. Conclusiones específicas

El nivel de inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes de Jangas- Huaraz se encuentra en el nivel promedio.

El nivel de clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes de Jangas- Huaraz se encuentra en el nivel promedio.

Existe relación significativa de 0,885 según Correlación de Pearson entre el nivel inteligencia emocional de los docentes y el clima organizacional de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

Al director de la institución educativa virgen de las mercedes de Jangas-Huaraz

Sensibilizar a todos los docentes sobre la importancia de la inteligencia emocional y el darse cuenta que necesita afianzar algunas debilidades al respecto, a fin de hacer uso de determinadas destrezas y habilidades para influir su conducta de sí mismo.

Elaborar un plan de capacitación, en donde se brinde a todos los docentes la oportunidad de ser tomados en cuenta en la propuesta de temas de interés para fortalecer sus debilidades, pues ello contribuirá a aumentar el rendimiento y a fortalecer el clima organizacional dentro de la institución educativa.

Implementar talleres vivenciales periódicamente en la institución educativa con todos los docentes sobre el manejo adecuado de inteligencia emocional que le permitan manejar y propiciar un clima adecuado.

Al director Unidad de gestión educativa local (UGEL)

Según los resultados, se propone implementar programas de capacitación en mejoramiento del clima organizacional e inteligencia emocional para la Institución Educativa participantes en la investigación, a fin de corregir deficiencias y limitaciones, en tal sentido que estos programas puedan servir para otras entidades del sector de educación.

Al Director de la Ugel a través de las oficinas de capacitación y recursos humanos, se recomienda programar talleres de desarrollo de inteligencia emocional para todo el personal docente, especialmente para los directivos o administrativo que requieren desarrollar un manejo emocional adecuado en situaciones de crisis.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Alva, F. y Domínguez, D. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote (Tesis de maestría). Recuperado. <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/818>
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. (Tesis de maestría). Recuperado <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>
- Arredondo, B. (2008). Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto (Tesis de maestría). Recuperada http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3275/1/Arredondo_bd.pdf
- Baptista, L Hernández, R y Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hill interamericana Editores, S.A. Dec.V.
- Bar-On, R. (1997). *El inventario de inteligencia emocional: Una prueba de inteligencia emocional*. Toronto: Multi-HealthSystems.
- Barroso, P. (2004). *Dimensiones del clima organizacional*: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas.
- Belizán, N. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado (Tesis de pregrado) recuperado <https://www.psicothema.com/pdf/31.pdf>
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2004). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá: Editorial Norma, Edición Nª 2

- Enríquez, M. (2015). Inteligencia emocional en docentes de una universidad privada de lima metropolitana (Tesis de maestría) Recuperado <http://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/184/glady%20betty%20enr%c3%adquez%20mantilla.pdf?sequence>.
- Edel, N. Garcia, S y Guzman, C. (2007). Clima y compromiso organizacional (Tesis de maestría) Recuperado <http://eumed.net/libros/2007c/>.
- Fernandez, B y Estremera, P. (2005). La Inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey (tesis de Maestría) Recuperado http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf6_1modelo_de_mayer_salovey.pdf
- Goleman, D. (2005). *Inteligencia emocional: por qué es más importante que el cociente intelectual*. México: Kairos .S.A. Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud. 2016;14(2):84-91
- Gil'adí, D. (2000). *Inteligencia Emocional en la Práctica*. España: Editorial McGraw – Hill. Volumen 4 Edición No. 2
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: D.F. Editorial Mc Graw Hill. Tercera Edición.
- León, B. (2013). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima).
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). *Relaciones entre la inteligencia emocional y el cociente intelectual con el rendimiento académico en estudiantes universitarios*. Revista electrónica de motivación y emoción (XV), p. 22.

Maldonado, C. (2009).La Inteligencia Emocional y la Interrelación Enfermera Paciente del Servicio de Medicina III del Hospital Guillermo Almenara (Tesis de maestría) Recuperado http://www.cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/Urp/259/1/Maldonado_ji.pdf

Ministerio de Educación (2012)Marco de Buen Desempeño Docente, Ministerio de educación. Recuperado <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43dbd8cd65b4736>

Montoya, P. (2015).Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima(Tesis de pregrado) Recuperado <http://www.sciepub.com/reference/87389>.

Noguera, A. y Samudio, M.(2014).diagnóstico del clima organizacional del hospital central de las fuerzas armadas de Paraguay. mem. inst.investig. cienc. Salud,12(1)14-25Recuperado<http://www.monografias.com/trabajos6/clior/clior.shtml>

Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe [OREALC] y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura[UNESCO] (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Otras dimensiones del desempeño profesional*. México, Ed. Correo de la UNESCO.

Peleas, L. (2010).Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos (Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marco Lima).

Rodríguez, G. (2012).*Diálogos Educativos*, revista electrónica. Recuperado http://WWW.dialogoseducativos.cl/revistas/n_24/.

Ugarriza, N. (2001).evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Baron Ice en una muestra de Lima Metropolitana (Tesis de maestría)

Recuperada [fresno.ulima.edu.pe/sf%5Csf_bdfde.nsf/imagenes/.../\\$file/05-persona4-ugarriza.pdf](http://fresno.ulima.edu.pe/sf%5Csf_bdfde.nsf/imagenes/.../$file/05-persona4-ugarriza.pdf)

Venutolo, M. (2009).estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de bueno Aires Argentina (tesis doctoral. Universidad Politécnica De Valencia).

Varas, N. (2014) Inteligencia Emocional Y Clima Organizacional en los docentes de Una Institución Educativa Estatal de Trujillo (Tesis pregrado)

Recuperado <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1788>

Zárate, L. (2012) Inteligencia emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral (Tesis de maestría) Recuperado <http://WWW.biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/22/Zarate-Eber.pdf>

ANEXO

Anexo 1: Instrumentos

TEST ICE -BARON

CUESTIONARIO

Edad: _____ Sexo: _____

Especialidad: _____ Fecha: _____

Introducción

Este cuestionario contiene frases cortas que permiten valorar la inteligencia emocional, así mismo permite hacer una descripción de ti mismo (a). Para ello, debes iniciar en qué medida cada una de las operaciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Rara vez o nunca es mi caso.
2. Pocas veces es mi caso.
3. A veces es mi caso.
4. Muchas veces es mi caso.
5. Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso **Marca con un aspa el número.**

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo como te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que alguna frase, no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro (a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”.

Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres. NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran NO hay límite de tiempo, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a todas las oraciones.

N	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
2	Es duro para mí disfrutar de la vida					
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables					
5	Me agradan las personas que conozco					
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9	Reconozco con facilidad mis emociones					
10	Soy incapaz de demostrar afecto					
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones					
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas					
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella					
16	Me gusta ayudar a la gente					
17	Me es difícil sonreír					
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás					
19	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías					

20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles					
21	Realmente no sé para que soy bueno(a).					
22	No soy capaz de expresar mis ideas					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás					
24	No tengo confianza en mí mismo(a).					
25	Creo que he perdido la cabeza					
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago					
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme					
28	En general, me resulta difícil adaptarme					
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista					
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí					
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso					
34	Pienso bien de las personas					
35	Me es difícil entender cómo me siento					
36	He logrado muy poco en los últimos años					
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar					
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
40	Me tengo mucho respeto					
41	Hago cosas muy raras					
42	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas					

43	Me resulta difícil cambiar de opinión					
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas					
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar					
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí					
47	Estoy contento(a) con mi vida					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mi mismo(a).					
49	No puedo soportar el estrés					
50	En mi vida no hago nada malo					
51	No disfruto lo que hago					
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos					
53	La gente no comprende mi manera de pensar					
54	Generalmente espero lo mejor					
55	Mis amigos me confían sus intimidades					
56	No me siento bien conmigo mismo(a).					
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven					
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto					
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas					
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor					
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento					
62	Soy una persona divertida					
63	Soy consciente de cómo me siento					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad					

65	Nada me perturba					
66	No me entusiasman mucho mis intereses					
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo					
68	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor					
69	Me es difícil llevarme con los demás.					
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy					
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo					
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás					
73	Soy impaciente					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema					
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones					
77	Me deprimó					
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles					
79	Nunca he mentado					
80	En general me siento motivado (a) para salir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten					
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo					
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías					
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos					
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy					
86	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son					

	difíciles de controlar					
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana					
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes					
90	Soy capaz de respetar a los demás					
91	No estoy muy contento(a) con mi vida					
92	Prefiero seguir a otros a ser líder					
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida					
94	Nunca he violado la ley					
95	Disfruto de las cosas que me interesan					
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso					
97	Tiendo a exagerar					
98	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas					
99	Mantengo buenas relaciones con los demás					
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo					
101	Soy una persona muy extraña					
102	Soy impulsivo(a).					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres					
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley					
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana					
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas					
107	Tengo tendencia a depender de otros.					
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles					

109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora					
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten					
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza					
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad					
113	Los demás opinan que soy una persona sociable					
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo					
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender					
116	Me es difícil describir lo que siento					
117	Tengo mal carácter					
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema					
119	Me es difícil ver sufrir a la gente					
120	Me gusta divertirme					
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan					
122	Me pongo ansioso (a)					
123	No tengo días malos					
124	Intento no herir los sentimientos de los demás					
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida					
126	Me es difícil hacer valer mis derechos					
127	Me es difícil ser realista					
128	No mantengo relación con mis amistades					
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					
130	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente					

131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente					
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.					
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores					

Tomado de Reuven Bar-on, en Toronto Canada y adaptacion por Nelly Ugarriza (2001).

Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica

Nombre original	: EQ-I Baron Emotional Quotient Inventory
Autor	: Reuven Bar-on
Procedencia	: Toronto – Canada
Adaptación	: Peruana Nelly Ugarriza Chavez
Administración	: Individual o colectiva
Duración	: Sin límites de tiempo aproximadamente de 30 a 40 minutos
Aplicación	: Sujetos de 16 años y más .nivel lector de 6 grado de primaria
Puntuación	: Calificación manual o computarizada
Significación	: Estructura factorial 1 CE-T-5factores componentes 15 subcomponentes
Tipificación	: Baremos peruanos
Usos	: Educativo, clínico, jurídico, médico, laboral y en la investigación

Fundamentos teóricos

A partir de los años noventa intentaron ya incorporar la inteligencia emocional dentro de las teorías de las habilidades cognitivas humanas los grandes pioneros así como Bar-on (1997, p, 27) sostiene que estuvo compuesto por 5 componentes y 15 sub componentes los que se detallan a continuación: Componente intrapersonal (comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización y independencia), Componente interpersonal (empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social. Componente de adaptabilidad (solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad). Componente de manejo del estrés (tolerancia al estrés y control de los impulsos), Componente del estado de ánimo en general (felicidad y optimismo) Compuesto por 133 ítems con 5 respuestas para cada ítem, como rara vez o nunca es mi caso, pocas veces es mi caso, a veces es mi caso, muchas veces es mi caso y con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

La interpretación de los resultados se obtiene según sus componentes de la siguiente manera 84 y menos capacidad emocional por mejorar, 85 a 115 capacidad emocional adecuada y 116 a más capacidad emocional por mejorar, finalmente la suma total de sus componentes da el resultado final de bajo , promedio (adecuada) y alto

Validez del instrumentos EQ_I Baron Emocional Quotient Inventory se han realizado diversos estudios sobre la validez de contenido, aparente, factorial, de constructo, convergente, divergente de grupo criterio, discriminante y validez predictiva; conducidos en seis países en los últimos 17 años, demostrando la eficiencia del inventario. En la adaptación peruana realizada por Ugarriza(2001) por medio de la validez de contenido, divergente, contrastación.

Confiabilidad de los instrumentos

Con relación a la confiabilidad retest, Baron(1997,P23) refiere a que la estabilidad del I-CE a través del tiempo revela un coeficiente de estabilidad promedio de 0.85 estos valores significan que hay una buena consistencia.

ESCALA CLIMA ORGANIZACIONAL

Sonia Palma Carrillo

Datos personales:

Apellidos y Nombres: _____ Fecha: _____ Edad: ____

Sexo: Masculino () Femenino () Empresa: _____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones 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 preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

N	ITEMS	Ninguna o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El jefe brinda 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 de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi trabajo 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 organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de información.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	El jefe expresa reconocimientos por los logros.					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible 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 tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					

28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afronta y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
39	El Jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
42	Existe una 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 ente el personal de las					

	diversas unidades					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo con otras áreas de la organización.					
	Total					

Tomado de Litwin y Stringer y adaptado por la Palma Carrillo,

FICHA TÉCNICA

Nombre	: Clima organizacional (SPC)
Autora	: Sonia Palma Carrillo
Forma de Aplicación	: Individual / Colectivo
Duración	: 15 a 30 min.

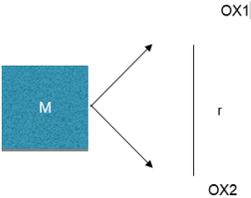
El cuestionario de clima organizacional nace a raíz de las apreciaciones de los trabajadores en una institución, estuvo compuesto por 100 ítems, estos fueron revisadas y corregidas por los expertos llegando a 66 ítems, una vez más el instrumento se sometió a la prueba piloto y la validación por los expertos quedando en un total de 50 ítems, representado con 5 dimensiones que son: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales y cada dimensión con su respectivo indicadores con su respectivo ítems, con 5 respuestas como ninguna o nunca, poco, regular, mucho y todo o siempre, obteniendo un total de 50 puntos por factor y 250 en escala general las puntuaciones

Por otro lado la confiabilidad del instrumento de clima organizacional de Sonia Palma Carrillo se desarrolló a través de los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el programa del SPSS y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman sé que estima la confiabilidad, evidenciando correlaciones de 0,97 y 0,90 respectivamente; lo que permitirá una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable, y para la investigación se calculó la confiabilidad o la consistencia interna mediante el alfa de cronbach al retest con el 10% de la muestra, obteniendo un resultado de 0,86 permite concluir que presenta un buen nivel de estabilidad o consistencia interna.

Confiabilidad Del Instrumento De Clima Organizacional De Sonia Palma Carrillo

Sujetos	Preguntas																																																		Total		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50			
1	1	1	1	2	1	4	5	4	4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	5	1	1	5	1	5	1	2	5	1	1	4	1	5	5	1	1	2	1	5	1	5	1	1	1	1	105
2	3	2	1	3	5	4	3	4	3	1	2	2	2	2	4	3	1	3	2	4	5	3	2	1	1	5	2	1	2	1	5	1	5	4	3	1	4	1	4	4	1	2	3	4	4	3	5	1	3	4	139		
3	2	2	2	1	2	5	5	2	4	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	3	1	1	4	1	4	1	3	4	1	1	2	1	5	4	5	1	1	4	5	1	1	1	1	1	111		
4	1	2	1	3	4	2	3	1	3	2	1	4	2	2	4	2	1	1	3	4	2	1	1	1	2	1	3	2	5	1	4	1	5	5	2	1	4	3	4	5	3	3	2	4	3	1	4	2	1	4	126		
5	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	5	3	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	90		
6	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	4	1	2	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	5	1	4	5	1	1	3	1	5	4	2	1	1	3	4	3	5	2	1	2	105		
																																																			St		
Media	10	9	10	12	21	18	18	15	13	9	13	12	9	11	18	10	8	9	12	18	11	8	9	7	9	18	9	10	21	9	24	6	23	24	9	6	18	12	26	23	13	9	14	17	22	14	21	8	8	13			
Varian	0.8	0.3	0.7	1.2	2.7	3.3	2.2	1.7	1.8	0.8	0.7	1.7	0.3	0.7	1.7	0.7	0.3	0.8	0.7	2.7	3	0.8	0.3	0.2	0.8	3.2	0.8	1.7	3.3	1.8	2.7	0	1.7	2.7	0.8	0	2	3.2	0.7	2.7	3.2	0.8	2.3	2.7	2.8	3.2	4.2	0.2	0.8	2.7	81.1		
Alfa cronbach	0.87674934																																																				

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADISTICA
¿Cómo la inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes de Jangas-Huaraz, 2017?	Determinar la relación entre inteligencia emocional y el clima organizacional, en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes de Jangas- Huaraz, 2017.	<p>Ha: Existe relación entre Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas-Huaraz.</p> <p>Ho: No existe relación entre inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz.</p>	Inteligencia emocional y Clima Organizacional	<p>Población 55 docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes de Jangas.</p> <p>Muestra 55 docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes de Jangas.</p>	<p>no experimental</p> <p>Método De tipo descriptivo de corte transversal correlacional.</p>  <p>Donde: M: Todos los trabajadores de la I.E Virgen de las Mercedes Jangas OX1: Inteligencia emocional OX2: Clima organizacional R: Relación</p>	<p>Técnicas A través de la encuesta</p> <p>Instrumento cuestionarios</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 133 ítems 2. 50 ítems 	<p>Correlación de Pearson que permitirá evaluar el nivel de validez de los resultados y el nivel de significancia antes y después d entre las variables estudiadas</p>

Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.

CONSTANCIA DE TRABAJO DE INVESTIGACION

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 86043
"VIRGEN DE LAS MERCEDES" DEL DISTRITO DE JANGAS, QUE
AL FINAL SUSCRIBE**

DEJA CONSTANCIA

A favor de la Psicóloga Marchela Rosana Ubaldo Tahua con DNI N° 40236337, procedente de la universidad Cesar Vallejo para que pueda realizar su trabajo de investigación titulada Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz, 2017, de este plantel conforme a los acuerdos establecidos.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Jangas 5 de junio del 2017



Prof. James Montoro Morales
DIRECTOR

I.E. N° 86043 "Virgen de las Mercedes" - Jangas

Anexo: 4

Consentimiento Informado Y Base de Datos

Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz, 2017

Declaración del Consentimiento Informado para la aplicación del test de Baron Ice que mide la Inteligencia Emocional

Objetivo del Proyecto

La escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo en coordinación con la Psicóloga UbaldoTahua Marchela está realizando una encuesta a los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes de Jangas, para conocer el nivel de inteligencia emocional.

Información al Docente

Si usted decide participar en este proyecto, se le pedirá que responda todas las preguntas no hay respuestas malas ni buenas, solo responda como usted se percibe y actúa. El cuestionario es completamente voluntario.

El coordinador del presente proyecto está obligado por ley a proteger su información. No daremos su identidad, su información de contacto, o ningún tipo de información sobre usted. Sólo el coordinador del presente proyecto verá este cuestionario. Sus colegas u otros trabajadores de la institución educativa no verán su cuestionario. No pondremos ninguna de sus respuestas junto con su nombre.

Al contestar las preguntas del cuestionario, usted podrá identificar los niveles de inteligencia que posee, ayudará a que usted se dé a cuenta las debilidades y fortalezas de sus emociones que permitirá a mejorar su bienestar de su salud.

Si usted tiene cualquier pregunta sobre este proyecto o sobre el cuestionario, por favor, pregunte a la persona que está trabajando con usted o puede preguntar por la Psicóloga. Ubaldo Tahua Marchela.

Su firma abajo indica que:

- Ud ha leído y entiende la información de este consentimiento o se le ha leído en voz alta y se le ha explicado;
- Ud está de acuerdo en participar en este proyecto.
- Ud ha recibido una copia de este consentimiento para que pueda guardarla.

Firma

Fecha

Por favor, su nombre con letras de imprenta: _____

Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz, 2017

Declaración Del Consentimiento Informado Para Cuestionario De Clima Organizacional

Objetivo del Proyecto

La escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo en coordinación con la Psicóloga UbaldoTahua Marchela están realizando una encuesta al personal docente que labora en la institución educativa Virgen de las Mercedes de Jangas, para conocer si Ud. percibe un adecuado clima organizacional

Información al Docente

Si usted decide participar en este proyecto, se le pedirá que complete un cuestionario. El cuestionario presenta 5 opciones donde usted pueda elegir cualquiera de las alternativas, según como percibe o siente

El coordinador del presente proyecto está obligado por ley a proteger su información. No daremos su identidad, su información de contacto, o ningún tipo de información sobre usted. Sólo el coordinador del presente proyecto verá este cuestionario. No pondremos ninguna de sus respuestas junto con su nombre.

Al contestar las preguntas del cuestionario, usted ayudará a la institución educativa a mejorar su clima institucional

Si usted tiene cualquier pregunta sobre este proyecto o sobre el cuestionario, por favor, pregunte a la persona que está trabajando con usted o puede preguntar por la Psicóloga UbaldoTahua Marchela

Su firma abajo indica que:

- Ud ha leído y entiende la información de este consentimiento o se le ha leído en voz alta y se le ha explicado;
- Ud está de acuerdo en participar en este proyecto
- Ud ha recibido una copia de este consentimiento para que pueda guardarla.

Firma

Fecha

Por favor, su nombre con letras de imprenta: _____

Base de datos de clima organizacional

APELLIDOS Y NOMBRES	CLIMA ORGANIZACIONAL																																																		SUB TOTAL	TOTAL	
	autorealización										involucramiento laboral										supervisión										comunicación										condiciones laborales												
	apreciación en relación al entorno organizacional					identificación y compromiso con los valores					apreciaciones funcionales y significado que asignan los superiores					de nivel de flujes, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la					reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización																																
1	11	16	21	26	31	36	41	46	2	7	12	17	22	27	32	37	42	47	3	8	13	18	23	33	38	43	48	4	9	14	19	24	29	34	39	44	49	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50						
1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2			
2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	2	3	1	2	4	3	2	1	2	1	2	3	2	1	4	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2				
3	3	2	1	1	2	3	2	4	3	4	1	1	4	3	4	3	4	3	4	4	1	3	4	1	5	1	2	2	3	1	1	1	3	5	4	3	4	3	3	1	2	3	2	2	4	3	4	3	2				
4	4	5	1	4	2	4	4	3	2	1	1	3	4	2	4	5	4	1	5	1	1	1	1	5	2	2	4	3	1	3	5	3	1	2	3	4	3	1	2	3	4	3	1	2	2	1	3	2	4	2			
5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	1	1	4	3	3	2	3	3	5	2	3	2	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	1	3	1	3	1	1	2	3	3	1	2				
6	3	4	5	2	2	4	1	5	3	3	3	4	3	1	3	1	4	3	2	1	2	1	2	2	4	4	1	4	2	2	1	2	3	4	1	2	3	5	1	2	2	3	2	1	4	2	4	2	2				
7	2	5	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	1	2	4	3	5	4	3	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	5	3	2	1	2	4	4	2	3	4	2				
8	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	3	4	1	2	3	2	3	1	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2				
9	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	3	3	2	3	1	2	4	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2				
10	3	2	1	1	2	3	2	2	1	3	4	1	1	2	3	4	3	4	4	1	3	4	1	5	1	2	2	3	1	1	1	3	5	4	3	4	3	3	1	2	3	2	2	4	3	1	3	2	4	2			
11	2	3	1	3	2	2	4	4	3	2	1	1	2	4	3	4	4	4	3	3	2	2	1	5	2	3	1	3	2	1	3	3	2	4	2	2	4	3	1	2	2	1	1	3	2	2	3	1	2	2	3	1	
12	1	4	1	1	2	4	4	3	1	1	3	2	4	3	1	1	4	3	1	3	1	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	1	1	4	2	4	3	1	2	4	2	2	1	2	3	3	4	3	3	4	3		
13	4	2	2	3	3	2	1	4	3	3	2	1	3	3	3	3	1	2	4	4	3	2	1	1	2	4	1	3	2	4	4	4	2	4	1	4	3	1	3	2	1	4	2	1	4	1	3	4	2	2			
14	2	3	2	3	3	2	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	5	4	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2		
15	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	3	3	2	3	1	2	4	3	2	2	1	2	1	2	3	2	1	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	1	4	4	1	4		
16	3	2	1	1	2	3	2	2	4	3	2	1	1	4	3	4	3	4	2	1	3	4	1	2	1	2	2	3	1	1	1	3	5	4	3	4	2	3	1	2	3	2	2	2	3	4	3	3	1	3	3		
17	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	4	1	1	2	2	1	1	2	3	1	4	1	4	3	2	3	3	2	5	3	3	2	3	4	3	1	3	3	1	3	4	2	1	3	3		
18	3	2	1	3	1	3	1	4	2	2	1	1	3	2	1	2	2	3	1	4	4	2	1	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3	5	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	4	3	2	2	3	2		
19	2	3	2	2	3	1	4	3	2	2	4	4	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	4	3	2	4	4	2	2	3	2	1	4	2	3	3	3	3	1	3	2	2	4	2	4	3	2	4	3	3		
20	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	2	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5		
21	2	3	4	3	3	5	3	4	2	3	2	4	3	4	3	2	2	5	3	2	2	4	3	2	2	5	3	5	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	5	2	2	3	3	2	3	2	2			
22	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	3	1	
23	3	2	1	1	2	3	2	1	2	4	3	1	1	4	3	4	3	3	3	1	3	3	2	1	4	2	2	3	3	1	4	3	2	4	3	2	3	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	
24	2	3	5	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	5	4	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	4	2	4	2	4	2	2	
25	5	4	1	1	3	4	4	5	1	1	3	4	4	3	1	5	4	2	1	3	1	3	1	1	3	5	2	3	2	1	3	3	1	4	3	4	2	1	2	4	2	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	
26	2	2	1	3	1	4	1	4	3	1	1	2	2	4	3	4	4	2	4	4	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	5	2	3	2	3	1	3	1	1	4	3	1	4	3	1	4	4	2	2	2		
27	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	2	2	1	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	1	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	
28	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	4	3	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	1	4	2	3	4	2	
29	3	2	1	1	2	3	2	4	2	4	3	1	1	2	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	2	3	3	1	4	1	3	2	4	4	5	4	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	
30	4	1	3	4	3	4	4	3	1	1	1	2	1	2	1	3	5	2	1	4	1	4	1	1	2	5	4	5	2	1	1	1	2	4	4	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	4	1	1	5	4	1
31	2	4	1	1	1	1	1	4	2	1	3	3	2	4	1	2	4	3	1	4	1	4	1	1	1	2	5	2	5	1	1	1	1	4	3	4	3	1	1	1	1	1	2	3	1	3	5	2	3	5	2	2	
32	3	3	1	2	2	5	4	3	2	1	4	4	3	4	2	3	4	5	2	5	1	5	2	1	4	5	5	5	5	1	1	1	4	4	5	5	2	4	1	4	1	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	
33	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
34	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	2	3	1	2	4	3	2	1	2	1	2	3	2	1	4	3	3	2	2	4	3	3	2	1	4	4	3	4	4	3	4	4	
35	3	2	1	1	2	3	2	4	2	4	3	4	1	1	4	3	4	3	4	4	1	3	4	1	5	1	2	2	3	1	1	1	3	5	4	3	4	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	3
36	2	2	1	1	2	1	4	4	1	3	4	1	1	1	4	2	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	2	1	2	4	3	4	1	3	4	1	3	1	3	1	3	3	2	2	4	3	3	1	3	3	1	2	
37	4	2	1	4	2	4	4	3	2	1	4	1	3	4	2	2	3	4	1	2	1	1	1	1	2	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	3	4	3	1	2	2	1	1	5	3								