



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO**

**Inteligencia emocional y compromiso organizacional  
en docentes de la institución educativa José Carlos  
Mariátegui- El Porvenir 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRA EN  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTOR:**

**Br. Katherin Andrea Gallardo Paredes**

**ORCID: 0000-0003-1493-2848**

**ASESOR:**

**Dra. María Elena Alva Loyola**

**(ORCID:0000-0002-3034-2170)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Cultura y comportamiento Organizacional**

**Trujillo – Perú**

**2019**

## **Dedicatoria**

A dios por brindarme la salud y vocación, mi futuro esposo Richard por su amor y apoyo incondicional, mis hijos Neithan y Ema que son la luz de mi vida y mi mayor motivación, mis padres Rocio y Carlos quienes me apoyan y alientan son el claro ejemplo de resiliencia, mi hermana Joselyn por su acompañamiento.

## **Agradecimiento**

A la directora de la institución educativa José Carlos Mariátegui, por haberme facilitado los permisos necesarios, a los docentes por haber aceptado participar en la presente investigación.

A mi futuro esposo Richard por brindarme su apoyo, consejos y aliento en los momentos donde necesite un confort.

A mis padres por la comprensión, apoyo y brindarme la fortaleza para seguir adelante en este camino profesional.

A mi maestra Dra. Ana Cecilia Pareja por regalarme su amistad y brindarme un constante acompañamiento en mi vida profesional.

A mi asesora la Dra. María Elena por brindarme su constante apoyo, orientación y palabras de aliento durante este proceso.

A mis amigos Cielo, Cesar, Kathy y Karlita quien me acompañaron en este proceso de aprendizaje y brindaron su amistad incondicional.

**Página del jurado**

---

**Dr. Carlos Alberto Yengle Ruiz**

**PRESIDENTE**

---

**Dr. José Manuel Cubas Vargas**

**SECRETARIO**

---

**Dra. Maria Elena Alva Loyola**

**VOCAL**

## **Declaratoria de Autenticidad**

Yo Katherin Andrea Gallardo Paredes, estudiante del Programa de la Maestría Gestión del Talento Humano de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI 71995222, con la tesis titulada “Inteligencia emocional y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa José

Carlos Mariátegui – El Porvenir 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

De identificarse de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

---

Katherin Andrea Gallardo Paredes

71995222

# Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	vii
i	
Abstrac.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	10
II. MÉTODO.....	24
2.1 Tipo y diseño de investigación .....	24
2.2 Operacionalización de la variable .....	25
2.3 Población, muestra y muestreo.....	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad Técnica .....	30
2.5 Procedimiento .....	31
2.6 Método de análisis de datos.....	31
2.7 Aspectos éticos .....	31
III. RESULTADOS.....	32
3.1 Descripción de resultados.....	32
3.2 Prueba de Normalidad.....	36
3.3 Pruebas de Hipótesis correlacional .....	37
IV. DISCUSIÓN .....	41
V. CONCLUSIONES .....	44
VI. RECOMENDACIONES .....	45
VII. REFERENCIAS .....	46
VIII. ANEXOS.....	49

## Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de Operacionalización de Variable Inteligencia Emocional	25
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional	27
Tabla 3	Niveles de la variable Inteligencia emocional y compromiso organizacional	32
Tabla 4	Niveles de las dimensiones de la inteligencia emocional	33
Tabla 5	Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional	35
Tabla 6	Prueba de Normalidad	36
Tabla 7	Correlación entre la variable Inteligencia Emocional y Compromiso organizacional	37
Tabla 8	Correlación entre la variable Inteligencia Emocional y el componente compromiso afectivo.	38
Tabla 9	Correlación entre la variable Inteligencia Emocional y el componente compromiso de continuidad	39
Tabla 10	Correlación entre la variable Inteligencia Emocional y el componente compromiso normativo	40

## Resumen

La presente investigación titulada Inteligencia emocional y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Inteligencia emocional y compromiso organizacional, el presente trabajo está motivado, porque siendo conocedora de la realidad institucional donde se ejecuta, existe carencias en cuanto a investigaciones sobre el presente tema, siendo importante en materia de estudio.

El presente estudio de investigación es aplicada, no explicativa, de corte transversal, el diseño es no experimental de tipo descriptiva correlacional. La población estuvo conformada por 93 docentes, y el dominio muestral fue de 76 docentes, se aplicó un muestreo de tipo no probabilístico, la técnica utilizada fue el cuestionario para medir la inteligencia emocional se utilizó EQ-I Bar On adaptado por Ugarriza, para medir el compromiso afectivo fue útil el cuestionario de compromiso organizacional de Mayer y Allen.

El procesamiento de datos se realizó a través de la estadística descriptiva, y contrastación de hipótesis. Los resultados determinaron que existe relación directa y altamente significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional con un nivel de significancia menor a 0.01 y una correlación de 0.380. por lo cual se puede afirmar que, a mayor inteligencia emocional, se verá mayor compromiso organizacional.

Palabras clave: Compromiso organizacional, Inteligencia emocional, educación.

## **Abstract**

This research entitled Emotional intelligence and organizational commitment of teachers of the Educational Institution José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019, had as a general objective to determine the relationship between emotional intelligence and organizational commitment, this work is motivated, because being knowledgeable about the institutional reality where it is executed, there are deficiencies in terms of research on this subject, being important in terms of study.

The present research study is applied, not explanatory, cross-sectional, the design is non-experimental correlational descriptive type. The population was made up of 93 teachers, and the sample domain was 76 teachers, a non-probabilistic sampling was applied, the technique used was the questionnaire to measure emotional intelligence, EQ-I Bar On adapted by Ugarriza was used to measure the affective commitment was useful the questionnaire of organizational commitment of Mayer and Allen.

Data processing was performed through descriptive statistics, and hypothesis testing. The results determined that there is a direct and highly significant relationship between emotional intelligence and organizational commitment with a level of significance less than 0.01 and a correlation of 0.380. Therefore, it can be affirmed that, the greater the emotional intelligence, the greater the organizational commitment.

**Keywords:** Organizational commitment, Emotional intelligence, education

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad la educación de nuestro país en relación al ámbito psicológico se encuentra en grandes déficits, los docentes carecen de estrategias en cuanto al manejo de las emociones, característica básica que la profesión requiere para un adecuado procesamiento y gestión de emociones, tomando en cuenta que en aula trabajan con alumnos de distintos niveles educativos, es importante desarrollar habilidades a nivel de relación emocional con los estudiantes, este favorece a desarrollar un entorno de enseñanza y aprendizaje óptimo.

Es por ello que, sería necesario incluir la educación de la Inteligencia Emocional como parte de la formación profesional de los docentes, donde adquieran herramientas de reconocimiento, manejo y control de las emociones propias y de sus alumnos. Existen estudios que ponen en manifiesto la necesidad de los profesores por trabajar la educación emocional, a pesar de las carencias que existen en relación a estrategias y recursos necesarios (e.g., Suberviola-Ovejas, 2012). En cuanto a emociones positivas que se generan entre los docentes existen evidencias que benefician su bienestar y el contacto relacional que tienen con los estudiantes y el incremento de estas emociones facilita la instauración de un adecuado rapport en aula aportando beneficios en el aprendizaje (Sutton y Wheatley, 2003). Sin embargo, cuando el docente no evidencia resultados favorables en al aula, percibe su eficiencia y productividad en decadencia viéndose afectado su compromiso con la institución.

Diversas investigaciones han corroborado cómo las habilidades de Inteligencia Emocional se encuentran relacionados con elevados niveles de desempeño, y desarrollo profesional exitoso, condiciones laborales favorables y adecuados mecanismos en manejo de conflictos laborales de diferentes ámbitos. (Blanco-Donoso, Demerouti, Garrosa, Moreno-Jiménez y Carmona, 2015). Estos elementos brindan mayores herramientas de tolerancia al estrés, por ende, un compromiso más elevado y emociones positivas dentro del ambiente laboral. (Castillo-gualda, García, Pena, & Galán, 2017).

Las escuelas requieren que los docentes estén predispuestos al cambio, manejen adecuadas relaciones sociales, control del estrés, sean empáticos y reconozcan sus emociones y actúen de manera asertiva, demostrando que poseen inteligencia emocional y están comprometidos con los valores y objetivos de la institución.

Ramírez et al. (2014), indican que la definición de compromiso organizacional es amplio, ya que también se relaciona con el compromiso que generan con los alumnos, el desarrollo profesional y la institución, poniéndose de manifiesto en la calidad del trabajo que se ejecuta e identidad que el docente adquiere para con la institución educativa, pues abarca el compromiso con los alumnos, la profesión y por último con la institución que se manifestará en la formación de los estudiantes, en la aceptación e identificación que el profesor tendrá frente a los lineamientos de su centro de trabajo y tener mayor predisposición para ejecutar actividades que la beneficien.

En las instituciones educativas, se evidencia deficiencias en cuanto al trabajo de generar el compromiso organizacional, considerando que este es un planteamiento básico en los lineamientos que se desarrollan dentro de las empresas o instituciones, sin bien es cierto las organizaciones requieren planear y ejecutar estrategias, que les brinde un panorama de aquellos elementos que se intervienen en el funcionamiento mediante el cual se obtiene la perspectiva del trabajo favorable o desfavorable que se realiza diariamente. En trabajo previos se manifestó que las condiciones que recibe el docente, ejercen en gran medida influencia y pueden generar deficiencias a nivel de salud física y mental.

En el marco del buen desempeño docente aprobado con (Resolución Ministerial, N. 0547-2012-ED), indica que la reciprocidad que se genera entre maestros y alumnos es básico y elemental. La labor del docente requiere interés por el estudiante a través del buen trato, respetuoso. Tomando en cuenta estos postulados podemos inferir que la función de enseñar, se establece a través de interacciones concretas entre docentes, directivos, alumnos y padres de familia, lo que se denomina comunidad educativa, favorece el progreso de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad.

El presente estudio se realizó en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui, perteneciente a la UGEL 1 El Porvenir un distrito sindicado por sus altos índices de violencia y delincuencia juvenil, donde existen carencias a nivel de la salud mental, siendo la falta de inteligencia emocional una causal de diversos problemas psicosociales, los niños y adolescentes que viven y se desarrollan en la zona están en contacto permanente con la realidad antes descrita y presentan mayor vulnerabilidad ante esta problemática, en nuestra realidad existen escasos estudios que trabajen con la temática abordada, siendo conocedora del ámbito y tomando en cuenta cuán importante es la inteligencia emocional y el compromiso dentro de las instituciones que nos permitan trabajar para brindar un mejor servicio y obtener mejores resultados a nivel general.

Asimismo, se evidencia que los docentes carecen de estrategias que les permitan comprender y canalizar aquellas emociones que no favorecen el desarrollo adecuado de los alumnos, generando en ellos cierta frustración al no lograr el rapport adecuado. Según el FODA realizado por la institución existen dificultades a nivel relacional entre docentes, asimismo carencias en los canales comunicativos con los directivos.

Entre las razones podemos identificar la falta de preocupación de los padres de familia en el desarrollo académico, dada sus características disfuncionales; siendo causales de consumo de alcohol, drogas y mal uso de las redes sociales de parte de los estudiantes, que se ve influenciado por los agentes externos que priman en la zona, los cuales se determinan como factores de riesgo para el desarrollo de la comunidad. Es por ello que los docentes tienen una ardua labor como parte de la comunidad educativa, y su labor requiere de un adecuado control y manejo de emociones y el compromiso con la institución

En referencia al tema se ha indagado información relacionada con la presente investigación, encontrándose los siguientes antecedentes a nivel internacional, nacional y regional.

Cejudo, López (2017) en el estudio español denominado importancia de la inteligencia emocional en la práctica con docentes: cuyo objetivo fue investigar que piensan los docentes sobre el valor de los componentes relacionados a la variable, para lograr y desarrollar competencias eficaces. La muestra estuvo conformada por 196 docentes de 29 centros públicos de los niveles de inicial y primaria. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario TEIQue-SF (Trait emotional intelligence questionnaire- Short Form) versión española y la Escala de importancia de la Inteligencia Emocional para el Desempeño Docente. Los resultados demostraron que la Inteligencia Emocional como rasgo de carácter interpersonal favorece la habilidad para resolver conflictos orientada en el cumplimiento de las funciones de los docentes además que la Inteligencia Emocional del profesorado beneficia al desarrollo de actitudes positivas relacionadas con la Inteligencia Emocional rasgo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Castillo, García, Pena, Galán y Brackett (2017) mediante su estudio tuvo como objetivo corroborar la eficacia del método RULER- un programa basado en el modelo de habilidad de la Inteligencia emocional. 54 personas participaron en esta investigación entre profesores y directivos entre 23 y 59 años de dos centros educativos privados de

Madrid, los instrumentos utilizados fueron Inteligencia Emocional MSCEIT, adaptación española, Compromiso en el trabajo la versión en castellano y Maslach Burnout Inventory (MBI.ES; Maslach, Jackson y Leiter, 1996). Los resultados refieren que las habilidades de inteligencia emocional brindan recursos para afrontar las demandas emocionales, logrando mayor satisfacción, y una mejor disposición entre los docentes.

Salvador (2012) en su estudio sobre el compromiso organizacional y la inteligencia emocional se infiere que el compromiso calculado y el normativo son previsores positivos de la inteligencia emocional; compromiso afectivo muestra una dirección diferente a la inteligencia. Dicho estudio se aplicó en una población española, donde participaron 165 colaboradores de edades entre 18 y 59 entre varones y mujeres de una empresa. Se utilizó y una escala compuesta por 6 ítems para medir la primera variable y el (TMMS24) para la inteligencia emocional.

Barraza y Acosta (2008) indicaron que los docentes evidencian un nivel de compromiso organizacional alto, el componente afectivo se manifiesta en con mayor frecuencia. Según su investigación realizada en una muestra de 60 docentes de la ciudad de Durango, para la medición de la variable se realizó a través del cuestionario sobre los atributos de la organización CATO.

En Perú, se han realizado investigaciones aportando mayor información sobre la problemática de estudio, en la cual encontramos a Valverde (2017) su propósito fue comprobar si existe correlación entre las variables inteligencia emocional y compromiso, sus hallazgos determinaron que las variables de estudio se correlacionan de manera significativa, del mismo modo cada componente del compromiso organizacional con la inteligencia emocional. Este estudio se aplicó a 78 enfermeras, se midió a través de del Inventario de Inteligencia emocional de Bar-On (1997) adaptado por Ugarriza, y el cuestionario de compromiso organizacional de Mayer y Allen.

Ubaldo (2017) corroboró que el nivel de inteligencia emocional repercute en el clima organizacional. A través de un estudio correlacional donde participaron 55 docentes de una Institución Educativa de Huaraz, los instrumentos de medición fueron EQ-I Baron para trabajar inteligencia emocional y el cuestionario de clima organizacional basado en Litwin y Stringer adaptado por Palma Carrillo.

Peñares (2017) investigo los niveles de compromiso organizacional en docentes nombrados y contratados de la I.E Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho 2016,

su finalidad fue comprobar si existe diferencia del compromiso entre docentes nombrado y contratados de la institución, el estudio fue descriptivo, comparativo de corte transversal bajo un enfoque cuantitativo, la muestra consto de 60 docentes, para la medición de la variable se utilizó la escala de compromiso organizacional de Mayer y Allen(2012) adaptado por Sotelo (2016), de lo cual se infiere que existe diferencia altamente significativa del compromiso organizacional en los docentes nombrados y contratados, asimismo existe diferencia altamente significativa del compromiso organizacional afectivo y no existen diferencias significativas del compromiso organizacional normativo ni calculado en los docentes nombrados y contratados.

Varas (2014) examino si existe relación entre ambas variables, a través de un estudio donde, participaron 108 profesores, para la obtención de datos empleo dos instrumentos confiables y validados los cuales fueron el ICE de Bar-On y la Escala de Clima Laboral CL-SPC. Los resultaron evidenciaron que a mayor clima organizacional aumenta el nivel de inteligencia emocional.

Rivera (2010) se propuso demostrar si el compromiso organizacional se prevé como un componente de superación, y cómo influyen las variables demográficas. La muestra consto de 46 docentes de los niveles tres niveles de escolaridad. El cuestionario utilizado fue el elaborado por Mayer y Allen (1991) y el Organisational Commitment Question de Modway y adaptado por Rivera. Los resultados arrojaron que en las docentes de sexo femenino prevalece el compromiso organizacional, a nivel de antigüedad de trabajo, se evidencia mayor compromiso en la medida del tiempo que viene laborando el trabajador y cuando llevas laborando un plazo mayor a los 3 años, porque se siente más seguro con su puesto de trabajo. En estado civil no tiene mucha relevancia en el compromiso organizacional.

Tomando en cuenta los antecedentes antes descritos, es fundamental para la presente investigación, explicar las bases teóricas que se han considerado para definir las variables de estudio, para lo cual iniciaremos definiendo la inteligencia emocional.

En su momento, fue Darwin citado por (Javier & La, 2007), quien realizo los primeros intentos por estudiar las emociones de manera científica, concluyendo que las emociones generaron conductas adaptativas para el desarrollo evolutivo de las especies que las utilizaron de manera efectiva (Pinel, 2001). Luego Hebb, en 1949, corrobora que el hombre presentaba comportamientos más emocionales por lo cual la complejidad de la

conducta emocional aumento, y se reconoce como un medio para la evolución de la especie, ya que contribuyó de manera determinante en la adaptación a las condiciones que les imponía el medio en que vivían. Si es así, admitiremos hoy que las alteraciones en el proceso y regulación emocional, pueden acarrear graves problemas adaptativos a quienes las padecen (Martínez, 2001).

El concepto de Inteligencia emocional se desarrolló en 1990, por Mayer y Salovey (1997) que se definen como “la capacidad para reconocer, entender, sentir y expresar las emociones de manera precisa, con la finalidad de regular las emociones que permitan un desarrollo óptimo y crecimiento personal” (p.10).

Barón (1977) 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” (p.189)

Cooper y Sawaf (1997), la conceptualizan como la posibilidad para reconocer, y emplear favorablemente la energía de las emociones, pues brindan fuerza, y sirven para relacionarse con los demás.

Goleman (1995), refiere que es la habilidad para auto motivarse saber manejar situaciones frustrantes y tener control de los impulsos que devienen de las emociones negativas, mantener regulados el humor, y procesar de manera adecuada el orden del procesamiento mental. desarrollar capacidad para ponerse en el lugar de otras personas y ver las situaciones con optimismo.

La inteligencia emocional se diferencia de la inteligencia académica ya que esta es genética, en cambio la Inteligencia Emocional se va formando a lo largo de nuestra vida, este proceso inicia desde las primeras etapas evolutivas donde se busca la aceptación y estímulos, desarrollando la capacidad de asumir retos, ser optimistas con los resultados y desarrollamos

Los cinco principales componentes conceptuales de la inteligencia emocional y social que involucran los 15 factores medidos por el BarON EQ-I (como se citó en Ugarriza Chávez, 2001)

A continuación, se detallarán los 5 componentes de la Inteligencia emocional y social que comprenden los quince factores medidos por el (I-CE) son:

- a) Componente Intrapersonal (CIA): conformado por los siguientes subcomponentes:

- Comprensión emocional de sí mismo (CM): La habilidad para entender y percibir sentimientos, emociones y distinguirlos, de manera personal.
- Asertividad (AS): La capacidad para expresarse de manera adecuada, lo que sentimos sin vulnerar los sentimientos y derechos de las personas con quienes interactuamos.
- Autoconcepto (AC): La habilidad para reconocerse a sí mismo, como una persona con defectos y virtudes, siendo consciente de nuestras limitaciones y posibilidades.
- Autorrealización (AR): La habilidad para lograr lo que deseamos y podemos, disfrutando en el proceso de ejecutarlo.
- Independencia (IN): es la habilidad para estar seguro de las capacidades propias y auto dirigirse con acciones y pensamiento por sí mismo, sin requerir la aprobación de los demás.

b) Componente Interpersonal (CIE): conformado por los siguientes componentes

- Empatía (EM): la capacidad de comprender a las demás personas, aceptando su lado humano.
- Relaciones Interpersonales (RI): la capacidad para relacionarse de manera comprensiva, optima y favorable, logrando una interacción emocional.
- Responsabilidad Social (RS): es la capacidad que nos ayuda a ser solidarios, mostrando cooperación, como miembro constructivo de un entorno social.

c) Componente de Adaptabilidad (CAD): Área que reúne los siguientes componentes:

- Solución de Problemas (SP): la capacidad de reconocer situaciones de conflicto y buscar las soluciones más afectivas.
- Prueba de la realidad (PR): La habilidad para equilibrar nuestra percepción subjetiva y contrastarla con la realidad objetiva.
- Flexibilidad (FL): la capacidad para equilibrar nuestros pensamientos y emociones,

d) Componente del Manejo del Estrés (CME): conformado por:

- Tolerancia al Estrés (TE): La capacidad para adaptarse, controlarse y encontrar la solución más eficaz en situaciones de ansiedad, sin quebrantar la estabilidad emocional.
- Control de Impulsos (CI): La habilidad para controlarse y actuar de manera asertiva en situaciones complejas.

e) Componente del Estado de Ánimo en General (CAG): Área que reúne los siguientes componentes:

- Felicidad (FE): La capacidad para encontrar satisfacción en nuestra vida, disfrutar de las acciones de uno mismo y de las demás personas, y expresar sentimientos con visión optimista.
- Optimismo (OP): capacidad para visualizar con esperanza la vida, con una actitud resiliente a pesar de las dificultades y los sentimientos negativos. (p,131)

Los seres humanos son seres racionales que poseen un grado de emocionalidad elevado, para ello es muy importante aprender a reconocer las emociones y canalizarlas favorablemente para expresarlas de una manera adecuada, cuando se logra este nivel de conocimiento y control se puede hablar de inteligencia emocional y se verá reflejada en vida personal y profesional, si en ocasiones cuesta controlar las emociones aún más complejo es controlarlas dentro del centro de trabajo.

La inteligencia emocional influye en las organizaciones en sus diferentes áreas de talento humano, como: selección y retención de personal, trabajo en equipo, productividad, compromiso.

La inteligencia emocional se percibe desde el proceso de selección de personal, teniendo un impacto muy significativo en el éxito o fracaso de las contrataciones. Cuando una persona ingresa a un nuevo centro de trabajo, requiere compromiso, y conocer cuáles serán sus labores, necesita sentir que su trabajo es significativo y contribuye al desarrollo de la organización, buscando un reconocimiento.

Los equipos de trabajo donde predomina un adecuado dominio de emociones evidencia mayor compromiso, cooperación, que se refleja en la eficacia del trabajo que realizan.

La segunda variable de estudio hace referencia al compromiso organizacional, la cual se definirá a través de los siguientes autores:

Meyer y Allen (1991) refieren que el compromiso organizacional es un estado psicológico, que califica la relación entre un ser y la empresa presentan una definición amplia del tema y lo dividen en tres componentes que miden el grado de compromiso: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Chiavenatto (2009, p. 3) citado por Cutipa (2014, p. 68), señaló que el compromiso organizacional es aquella aspiración del colaborador en esmerarse para beneficiar a su centro de labores. Dicha predisposición no influye su condición a nivel de economía y salud.

Robbins (2004), señalo que el trabajador genera cierta dependencia con la organización donde labora, identifica los objetivos como propios, al mismo tiempo nace un deseo de permanecer en ella. Involucrarse con el desempeño de funciones representa una identificación con sus labores, pero de forma específica. Lo contrario ocurre cuando el colaborador se identifica con la organización que le brinda la oportunidad de trabajo

Loli (2007) señala que Steers definió el compromiso como acto inherente a la identidad e involucramiento de los trabajadores hacia la organización. Tomando tres características como modelo de compromiso (particularidades personales, particularidades laborales y las experiencias en este), halló que las organizaciones influyen con mayor facilidad sobre las dos últimas características, mientras que cambiar la personalidad del empleado sería mucho más complicado y, desde un punto de vista ético, muy cuestionable (p. 31).

Según Maslach y Leiter (2008) El concepto de engagement, compromiso o implicación laboral, surge su la psicología positiva en respuesta a la idea de burnout o desgaste profesional. Ambos extremos, se relacionan en experiencias negativas que evidencian el desgaste hasta aquellas experiencias positivas en el trabajo que generan mayor compromiso hacia la organización.

Las experiencias significativas van construyendo un compromiso en el desempeño a favor de la organización, con esta mirada desde la psicología positiva y la acumulación de vivencias desgastantes en este ámbito desde las bases teóricas del burnout; surge la convicción por hacer de cada experiencia laboral un compromiso constante.

Según Zamora (2009), el compromiso organizacional evidencia el nivel en que un colaborador logra interiorizar la cultura, y todo lo que forma parte de la organización. Ante ello, siente cierto grado de lealtad en referencia a la organización y a la función que cumple dentro de la misma.

La fidelidad en el trabajo, requiere que un ser humano incorpore de manera interna la cultura de su centro laboral, con el objetivo de cumplir con empeño sus funciones y los estándares asignados.

Castañeda (2001), manifiesta que el compromiso organizacional evalúa el nivel por el cual las personas se comprometen con sus labores y considera que el grado de desempeño percibido por parte de sus jefes es importante para valorarse a sí mismo.

El nivel de identidad y cumplimiento laboral de una persona es percibido con realce por ellos mismo, evaluando el compromiso organizacional desde la interiorización de acciones de cada persona.

Varona 1993 refiere en su estudio la adopción de tres perspectivas diferentes en la conceptualización del término “compromiso organizacional”, las cuales son:

Refiere en su investigación la aceptación de 3 distintas concepciones de lo conocido como “compromiso organizacional” las cuales son:

- Perspectiva de intercambio: resulta de la compensación que brinda la empresa a sus colaboradores como resultado del desempeño y las acciones realizadas.
- Perspectiva psicológica: referida a la identificación del colaborador a nivel emocional y reconocimiento de objetos y valores de la empresa, y su pretensión de contribuir en el logro de metas y deseo de pertenecer a la organización.
- Perspectiva de atribución: se refiere a aquella motivación intrínseca y moral donde el colaborador pretende mantenerse en la organización de manera voluntaria, explícita y ser parte de toda actividad y requerimiento dentro de la empresa.

El modelo de compromiso de tres componentes desarrollado por Meyer y Allen (1997) podría decirse que domina la investigación de compromiso organizacional (Meyer et al., 2002). Este modelo propone que el empleado experimente el compromiso organizativo

como tres mentalidades simultáneas que abarcan el compromiso organizativo afectivo, normativo y de continuidad. Este modelo de compromiso ha sido utilizado por los investigadores para predecir los resultados importantes de los empleados, incluidos los comportamientos de rotación y ciudadanía, el desempeño laboral, el ausentismo y las llegadas tarde (Meyer et al., 2002). Meyer y Allen (1997) proporcionan una visión general completa del linaje teórico de este modelo.

A continuación, se presentan un esquema, elaborado por Ramos (2005) donde se disgrega los componentes del compromiso organizacional según la teoría de Meyer y Allen (1991):

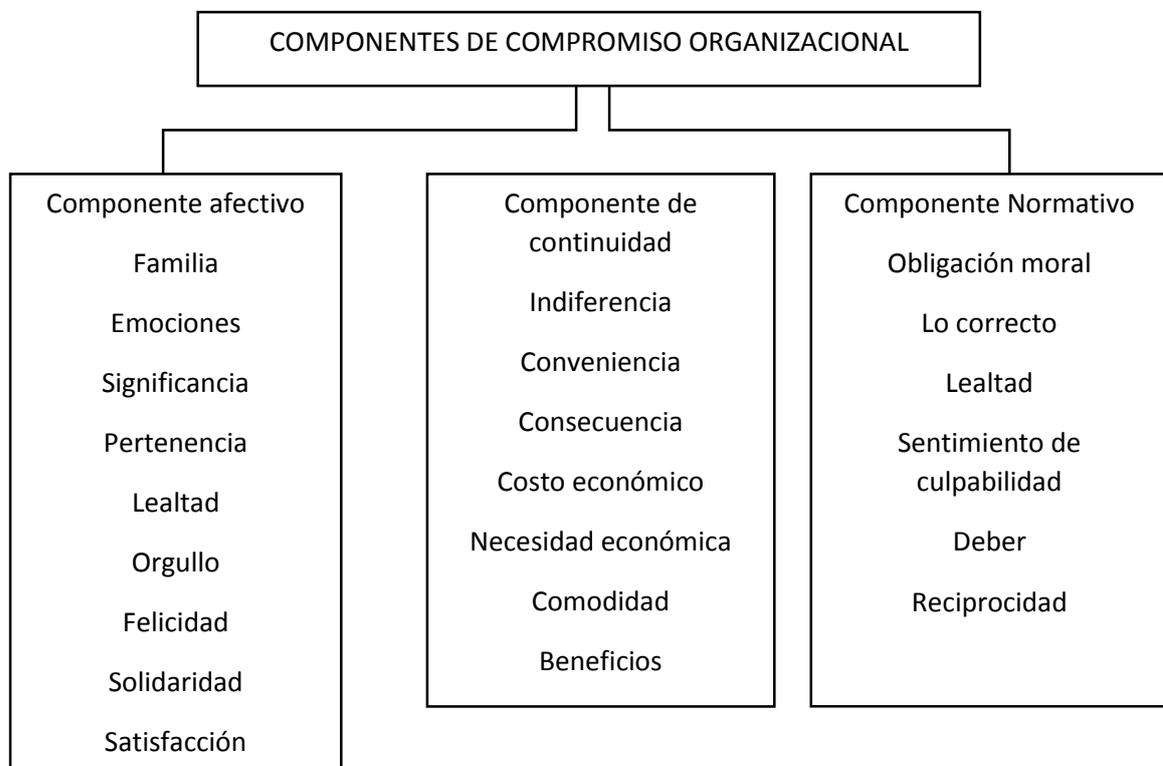


Gráfico N° 01 Fuente: Ramos (2005: p.50)

Compromiso afectivo: Bayona, Goñi y Madorrán (1999) indican que Mowday, Steers y Porter definen el compromiso afectivo como una compenetración del trabajador específicamente hacia su organización y de su ímpetu de contribución en ella. Para estos autores, este compromiso tiene tres características:

- a) Tener convicción sólida y aceptación de los valores y metas de la organización como propios.

b) Contar con la predisposición de ejercer un sacrificio para beneficio de la organización.

c) La aspiración de perdurar como parte de la organización”. (p.5)

Citando a Meyer y Allen, Gallardo (2008), menciona que ellos entendían el compromiso afectivo como una asociación emocional de los trabajadores con su centro de labores, la cual se caracterizaba en su identificación, implicación y deseo de querer pertenecer a ella. Por lo cual se idealiza al compromiso afectivo como la manera más óptima de compromiso, con la cual las empresas sienten mayor afinidad por lo que están dispuestos a inculcar este compromiso a sus trabajadores.

Siendo este un componente emocional, requiere que el colaborador tenga estabilidad por un tiempo prologando, de este modo logre desarrollar un compromiso organizacional reconociendo objetivos y metas de la empresa como propias, consolidando un nivel de confianza mutua entre el trabajador y empleador. Robbins 2004 (citado en Rivera 2010) refiere que cuando se genera un grado de confianza relacionado con la identidad que se genera con la organización, (generado como resultados de experiencias positivas, después de un periodo de tiempo), alcanza un nivel supremo de confianza en el que se genera una interdependencia y hay un vínculo emocional entre las partes.

Asimismo, Robbins (citado en Rivera 2010) refiere que existen cinco dimensiones que refuerzan la definición de confianza, elemento fundamental para que se desarrolle mayor afinidad:

- Integridad, conformada por valores tales como la verdad y la honestidad.
- Competencia, referida a los conocimientos y habilidades profesionales, técnicos e interpersonales.
- Congruencia, es el grado de dependencia hacia la labor de un colaborador, y las habilidades que posee para el manejo de conflictos.
- Lealtad, es el nivel de predisposición para resguardar, defender y mostrar fidelidad hacia los ideales de otras personas.
- Franqueza, la verdad se constituye como un elemento ético como parte de la convivencia, aunque en ocasiones vaya en contra de los intereses de la organización.

Meyer y Allen citado por Rivera (2008: p.31) menciona lo siguiente, “en relación a las características de tipo organizacional, las apreciaciones del colaborador se encuentran relacionadas a las políticas que maneja la organización, o a los canales de comunicación utilizados”. El mismo estudio señala que el tiempo de labores es una variable que fortalece el compromiso afectivo y en cuanto al género del trabajador, la variable no es tan determinante. El componente afectivo se ve influenciado por funciones del puesto, experiencias laborales ya que implica mayores responsabilidades e incluso tomar decisiones, este grado de influencia genera que el colaborador perciba con mayor familiaridad el clima organizacional y su participación dentro de la misma.

Compromiso de continuidad: Meyer y Allen afirman, en la investigación de Bayona, Goñi y Madorrán (2007), que el compromiso de continuidad es aquel en donde el empleado conoce cuales son las consecuencias asociadas a su renuncia en la organización para la que trabaja (p. 5). En ese mismo sentido, Cohen y Lowenberg, mencionan que el compromiso actitudinal se construyó a raíz de la teoría “side-bet” de Becker, en donde mencionan que estas son las inversiones valoradas por el trabajador las cuales generarían pérdidas si este abandonara la organización; esta teoría fue planteada en la década de los 60 (p. 5).

Chiavenato (2004) manifiesta que, en tiempo presente la fidelización del cliente interno por parte de las organizaciones se está volviendo un tema obsoleto, ya que las organizaciones exigen mayor dedicación y compromiso de los colaboradores, la visión ha cambiado, los colaboradores son vistos como un recurso humano que brinda sus talentos en pro de la organización.

El compromiso de continuidad está relacionado, con los intereses del colaborador, ya que este evalúa minuciosamente las ventajas y desventajas de quedarse o irse de la organización junto a las consecuencias que acarrea a nivel familiar y personal. Asimismo, evalúa las opciones que tiene fuera de la organización, en tal sentido si no favorecen o mejoran sus opciones opta por permanecer en el trabajo.

Compromiso normativo: En su investigación, Bayona, Goñi y Madorrán (1999) citan a Morrow quien define que la variable compromiso normativo se refiere al sentimiento de lealtad que asume el empleado de establecerse en la organización porque considera que es lo que debe de hacer, que es lo correcto. Esta percepción de lealtad corresponde por lo

general a las presiones que recibe el individuo ya sea de tipo cultural, familiar o de otra índole. (p. 6)

Meyer y Allen (1991) refieren que el trabajador siente lealtad hacia su organización, cuando perciben que esta les ha brindado oportunidad y recompensa sus esfuerzos.

Esta percepción se encuentra arraigada en el trabajador que considera un deber de tipo moral, el permanecer en la organización, pues le ha brindado oportunidades y desarrollo a nivel profesional y en otras áreas, por lo cual genera un afecto de reciprocidad y siente la obligación de continuar en el centro de labores, por lo cual experimenta un sentimiento de deuda hacia el mismo.

Tomando en cuenta los planteamientos teóricos y conociendo la realidad en la cual se desarrolló la presente investigación, se planteó el siguiente problema general.

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui el porvenir 2019?

Además de los problemas específicos

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo en los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui el porvenir 2019?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el compromiso de continuación en los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui el porvenir 2019?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo en los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui el porvenir 2019?

Mediante los cuales, se ha considerado establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui el porvenir 2019, como objetivo general y desarrollar los siguientes objetivos específicos.

Establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo en los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui el porvenir 2019.

Establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso de continuación en los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui el porvenir 2019.

Establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo en los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui el porvenir 2019.

Cuya hipótesis general es: Existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui el porvenir 2019.

Existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo en los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui el porvenir 2019.

Existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso de continuación en los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui el porvenir 2019.

Existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo en los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui el porvenir 2019.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

#### **Tipo**

La presente investigación es aplicada, no explicativa. Asimismo, es de corte transversal ya que los datos se recogen en un solo momento. Tiene como objetivo detallar las variables e indagar su incidencia y relación en un momento único. (Hernández *et al*, 2014).

## **Diseño:**

El diseño de la investigación es no experimental de tipo descriptiva correlacional, porque no se tocarán las variables y solo se observarán en su ambiente para después analizarlos.

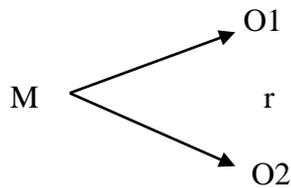


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional.

M= Muestra de investigación

O1=Observación de la inteligencia emocional

O2= Observación del compromiso organizacional

r= coeficiente de correlación.

## **2.2 Operacionalización de la variable**

### **Definición conceptual**

#### **Variable 1: Inteligencia emocional**

Bar-on (1997) citado por Ugarriza (2001) definió:

La inteligencia emocional como una serie de habilidades emocionales, personales e interpersonales que intervienen en nuestra habilidad general para sobrellevar los requerimientos y situaciones adversas”.

#### **Variable 2: Compromiso Organizacional**

Meyer y Allen (1991), citado por Loli (2007), indicaron que el deber organizacional es un estado psicológico que califica la correlación entre un ser y una organización, donde las posibilidades de ambos sectores son muy personales, individuales, semejantes y amplias que casi jamás es posible manifestar los aspectos serios.

**Tabla 1. Matriz de Operacionalización de Variable Inteligencia Emocional**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Intrapersonal (CIA)	-Conocimiento emocional de sí mismo. (CM)	7,9,23,35,52,63,88,116	intervalo
	Asertividad. (AS)	22,37,67,82,96,111,126.	
	-Autoconcepto. (AC)	11,24,40,56,70,85,100,114,129	
	Autorrealización. (AR)	6,21,36,51,66,81,95,110, 125.	
	-Independencia (IN)	3,19,32,48,92,107,121.	
Interpersonal (CIE)	-Empatía (EM)	18,44,55,61,72,98,119,124	
	-Relaciones Interpersonales (RI)	10,23,31,39,55,62,69,84,99,113,128	
	Responsabilidad social (RS)	16,30,46,61,72,76,90,98,104,119	
Adaptabilidad (CAD)	-Solución de problemas (SP)	1,15,29,45,60,75,89,118.	
	-Prueba de la realidad (PR)	8,35,38,53,68,83,88,97,112,127.	
	-Flexibilidad (FL)	14,28,43,59,74,87,103,131.	

Manejo de estrés (CME)	-Tolerancia al estrés (TE)	4,20,33,49,64,78, 93,108,122,	
	-Control de los impulsos (CI)	13,27,42,58,73,86, 102,110,117,130	
	-Felicidad (FE)	2,17,31,47,62,77,91,105, 120	
Estado de ánimo (CAG)	-Optimismo(OP)	11,20,26,54,80, 106,108, 132	

**(Elaboración propia)**

**Tabla 2. Matriz de Operacionalización de la Variable Compromiso Organizacional**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Compromiso Afectivo	- Sentimiento de permanencia a causa del ambiente del trabajo	06,09	Ordinaria de intervalo
	- Vinculación afectiva con la Organización	12,14 15,18	
Compromiso continuo	-Solidaridad con los problemas de la Organización	1,3	
	-Deseo de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización.	4,5, 16,17	
Compromiso Normativo	-Dificultad para conseguir un nuevo empleo.	2,7	
	-Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable	8,10	
	- Sentimiento de permanencia en la organización	11,13	
	- Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización.		
	-Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios.		

(Elaboración propia)

## **2.3 Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Según Hernández, et al. (2014), hace referencia a la población como el conglomerado de todos los casos que coinciden con una serie de especificaciones La población se conformó por un total de 93 docentes del nivel Primario y secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui.

### **Muestra**

La muestra estuvo conformada por 76 docentes del nivel primario y secundario de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui.

$$n = \frac{93(1.96)^2 (0.5) (0.5)}{92(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5) (0.5)}$$
$$n = \frac{89.32}{1.19}$$
$$n = 75.05 = 76$$

### **Muestreo**

Se aplicó un muestreo de tipo no probabilístico sin normas o circunstancias por conveniencia según Sánchez y Reyes (2015), donde afirmaron que “es circunstancial cuando los elementos de la muestra se toman de cualquier manera, de acuerdo a cuestiones de comodidad” (p. 161).

### **Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión de la muestra**

- Se consideró a los docentes en su totalidad de la institución educativa.

#### **Criterios de exclusión de la muestra**

- Personal que no desee participar en la investigación
- Personal administrativo de la institución.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

Para la presente investigación se trabajó la técnica de la encuesta, de acuerdo a Hernández et al. (2010) cuyo procedimiento se percibe como adecuada para recoger información en un solo periodo.

### **Instrumentos**

#### **Inventario de Inteligencia Emocional de Bar On (Ice):**

El instrumento utilizado cuyo nombre es; EQ-I Bar On Emotional Quotient Inventory, creado por, Reuven Bar On. Adaptación peruana realizada por Nelly Ugarriza.

La forma de aplicación puede ser colectiva e individual a partir de los 16 años en adelante (que presenten un nivel lector de 6to grado de primaria); se puede calificar de manera manual y computarizada.

La prueba tiene 133 ítems y está integrada 5 factores que se dividen por 15 subcomponentes.

1. componente Intrapersonal; el cual mide los subcomponentes de comprensión emocional de sí mismo, asertividad, Autoconcepto, autorrealización e Independencia.
2. componente Interpersonal, el cual mide la empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social.
3. componente de adaptabilidad, mide las áreas de solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad.
4. componente del Manejo de Estrés, el cual mide la tolerancia al estrés y el control de impulsos.
5. componente del estado de Ánimo en General y sus subcomponentes son; felicidad y optimismo.

Las respuestas son de escala tipo Likert los puntajes de calificación son: 1 = Rara vez, 2 = Pocas veces es mi caso, 3 = A veces es mi caso, 4 = Muchas veces es mi caso y 5 = Siempre es mi caso.

Validez: se realizó la validez a través de criterio de jueces

## **Cuestionario del Compromiso Organizacional**

El test denominado Cuestionario de compromiso organizacional de los autores Meyer y Allen, procedente de Estados Unidos, la aplicación puede ser individual o colectiva, tiene una duración de 15 minutos aproximadamente.

La calificación se obtiene del sumatorio total de los puntajes por ítems.

Los puntajes que se asignan como sigue: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= De acuerdo, 4=Totalmente de acuerdo.

Mide el compromiso organizacional a través de tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo. Para determinar su confiabilidad, se empleó el coeficiente del Alpha de Cronbach obteniendo 0.72, para la validez se aplicó criterio de jueces.

### **2.5 Procedimiento**

Los datos se recopilaron mediante la aplicación de los instrumentos seleccionados; para el análisis de la información se realizó una base de datos en el programa Microsoft Excel para lo cual previamente se hizo un cotejo de los instrumentos aplicados y se viciaron aquellas que tienen algún error dato incompleto, a las demás pruebas se les asigno un código. Como siguiente paso se efectuó un procesamiento y análisis de datos.

### **2.6 Método de análisis de datos**

Se realizó el procesamiento de los datos mediante la estadística descriptiva, con el objetivo de obtener las tablas y gráficos de cajas para ambas variables según la operacionalización de variables. Se aplicó la prueba de normalidad, a través de Kolmogorov Smirnov, por tratarse de una población mayor a 50, se contrastó las hipótesis a través del coeficiente de correlación Spearman.

### **2.7 Aspectos éticos**

Se requirió el consentimiento informado al director de la institución educativa mediante un documento formal.

Los cuestionarios se llenaron de manera anónima, cuidando los datos confidenciales de la institución.

Se ejecutó la presente investigación en base a las normas establecidas por American Psychological Association (APA).

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Descripción de resultados

**Tabla 3**

Comparación de los puntajes obtenidos de la Inteligencia emocional y compromiso organizacional de los docentes de la Institución educativa José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019.

NIVELES	INTELIGENCIA EMOCIONAL		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
	F	%	F	%
<b>Bajo</b>	0	0.0	0	0.0
<b>Medio</b>	76	100.0	39	51.32
<b>Alto</b>	0	0.0	37	48.68
<b>TOTAL</b>	76	100	76	100

**Fuente:** Instrumentos aplicados docentes de la Institución educativa José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019

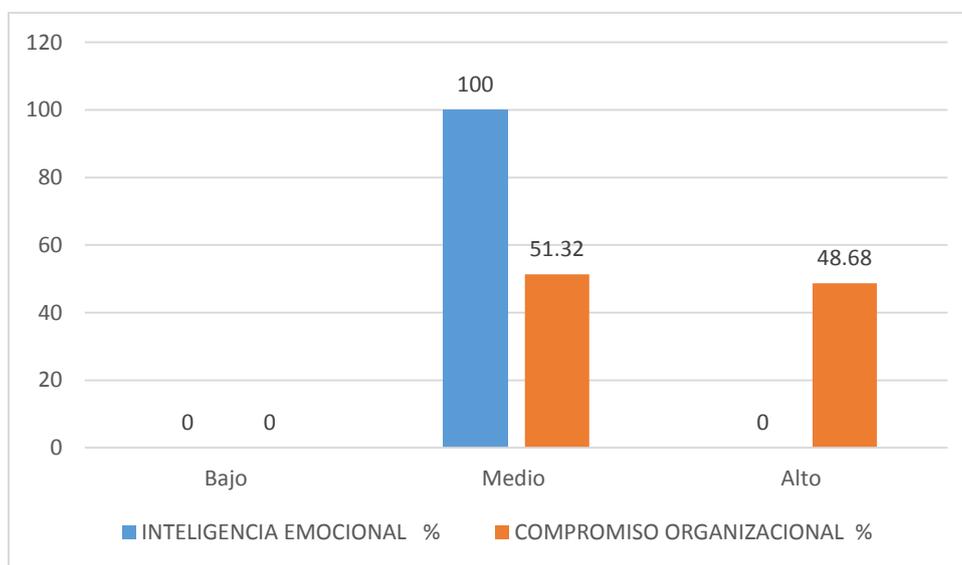


Figura 2, niveles de la variable Inteligencia emocional y compromiso organizacional.

#### Descripción

En la Tabla 3 y figura 2, se aprecia que en la variable inteligencia emocional, predomina el nivel medio con un 100%. En la variable compromiso organizacional, predomina el

nivel medio con un 51.32% seguido del nivel alto con un 48.68% y ninguno de los docentes evidencia nivel de compromiso bajo.

En los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui en inteligencia emocional predomina el nivel medio, a diferencia del compromiso organizacional donde se observa que se distribuye entre los niveles medio y alto. Ninguno de ellos evidencia niveles bajos en alguna de las variables.

**Tabla 4**

Comparación de los puntajes obtenidos de las dimensiones de la variable inteligencia emocional de los docentes de la Institución educativa José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019.

NIVEL	Intrapersonal		Interpersonal		Adaptabilidad		Manejo de estrés		Estado de ánimo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Medio	75	99	76	100.00	53	69.74	47	61.84	19	25.00
Alto	1	1.00	0	0.00	23	30.26	29	38.16	57	75.00
TOTAL	76	100.00	76	100.00	76	100.00	76	100.00	76	100.00

**Fuente:** Instrumentos aplicados docentes de la Institución educativa José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019

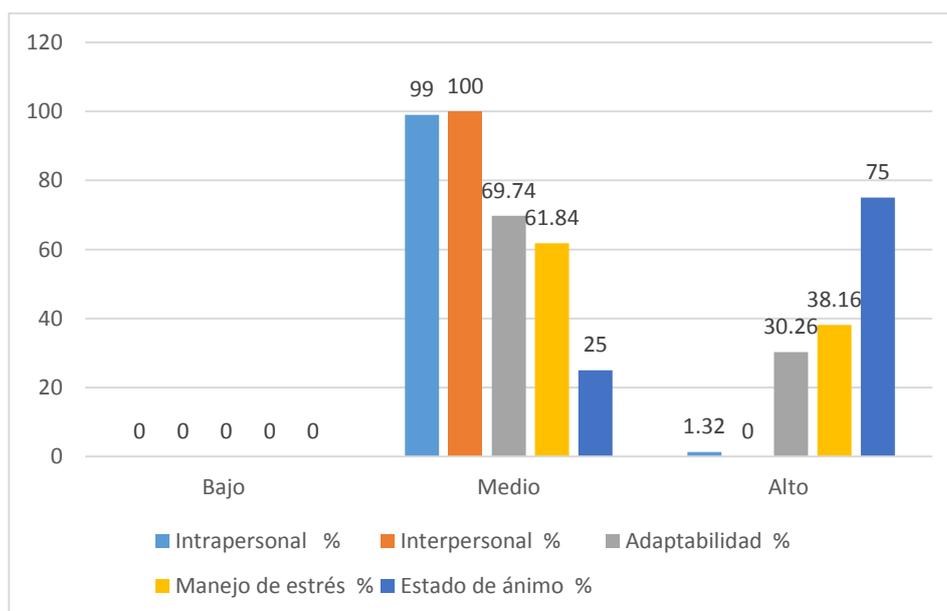


Figura 3 niveles de las dimensiones de inteligencia emocional.

## Descripción

En la Tabla 4 figura 3, se observa que en la dimensión intrapersonal el 99% de docentes se encuentran en un nivel medio y el 1.32% se encuentra en un nivel alto, en la dimensión interpersonal el 100% de docentes se encuentran en el nivel medio. En la dimensión adaptabilidad el 69.74% se encuentra en el nivel medio y el 30.26% en un nivel alto. La dimensión manejo de estrés los docentes evidencian que el 61.84% se ubican en el nivel medio y el 38.16% en el nivel alto.

Se evidencia que en los docentes predomina el nivel alto en la dimensión estado de ánimo en contraste con las dimensiones interpersonal e intrapersonal donde su porcentaje total lo sitúa en el nivel medio.

## Tabla 5

Comparación de los puntajes obtenidos de los componentes de la variable compromiso organizacional de los docentes de la Institución educativa José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019.

NIVELES	COMPROMISO AFECTIVO		COMPROMISO DE CONTINUIDAD		COMPROMISO NORMATIVO	
	F	%	F	%	F	%
	<b>Bajo</b>	0	0.0	5	6.38	0
<b>Promedio</b>	17	22.37	71	93.42	51	67.11
<b>Alto</b>	59	77.63	0	0.0	25	32.89
<b>TOTAL</b>	76	100	76	100	76	100.00

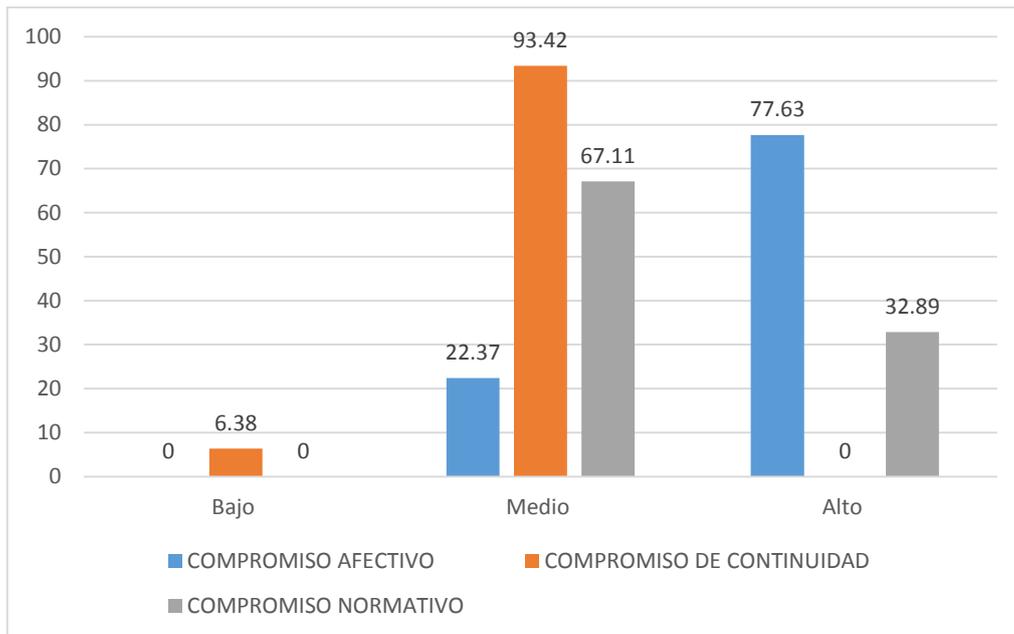


Figura 4 niveles de los componentes del compromiso organizacional.

### Descripción

En la Tabla 5, se observa que en la dimensión Compromiso afectivo el 77.63 % de docentes se encuentran en un nivel Alto y el 22.37% se ubican en un nivel medio, en la dimensión compromiso de continuidad el 93.42% de docentes perteneciente al nivel medio y el 6.38% en un nivel Bajo. En la dimensión compromiso normativo el 67.11% se sitúa en el nivel medio y el 32.89% en un nivel alto.

Los docentes en el componente de compromiso de continuidad y compromiso normativo predominan el nivel medio a diferencia del compromiso afectivo donde se observa que un mayor porcentaje se ubica en el nivel alto. Asimismo, se evidencia que existen un porcentaje menor en el nivel bajo, del compromiso de continuidad.

### 3.2 Prueba de Normalidad

**Tabla 6.**

Prueba de normalidad a través de Kolmorov- Smirnov por tratarse de una población mayor a 50.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,160	76	,000
CIA	,111	76	,022
CIE	,117	76	,011
CAD	,138	76	,001
CME	,097	76	,071
CAG	,108	76	,029
Compromiso organizacional	,145	76	,000
Afectivo	,149	76	,000
Continuo	,177	76	,000
normativo	,141	76	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### **Descripción**

En la tabla 6, se aprecia que las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional no siguen una distribución normal (Sig<0.05). Asimismo, con excepción de la dimensión CME, las otras dimensiones no tienen una distribución normal, por lo cual se utilizará una prueba no paramétrica a través del coeficiente de correlación de Spearman.

### 3.3 Pruebas de Hipótesis correlacional

**Tabla 7**

Correlación entre la variable Inteligencia emocional y compromiso organizacional de los docentes de la Institución educativa José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019.

			Inteligencia emocional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	0,380**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	76	76
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	0,380**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	76	76

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

#### Descripción

La tabla 7, muestra los resultados de la prueba de correlación entre las variables Inteligencia emocional y compromiso organizacional de los docentes de la Institución educativa José Carlos Mariátegui, según Spearman es 0,380 hallándose una correlación positiva con un nivel de significancia menor a 0.01, siendo altamente significativa.

La correlación positiva implica que la relación entre las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional es directa, es decir, a mayor inteligencia emocional mayor es el compromiso organizacional.

**Tabla 8**

Correlación entre la variable inteligencia emocional y el compromiso afectivo de los docentes de la Institución educativa José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019.

			Inteligencia emocional	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	0,298**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	76	76
	Componente afectivo	Coeficiente de correlación	0,298**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,009	.
		N	76	76

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

### Descripción

Según la tabla 8, entre las variables Inteligencia emocional y compromiso afectivo de los docentes de la Institución educativa José Carlos Mariátegui, según el coeficiente de correlación de Spearman es 0,298\*\* hallándose una correlación positiva y el nivel de significancia es menor a 0.01 siendo altamente significativa.

La correlación positiva indica que la relación entre la variable inteligencia emocional y el compromiso afectivo es directa, dicho de otro modo, a mayor inteligencia emocional, mayor compromiso afectivo.

**Tabla 9**

Correlación entre la variable inteligencia emocional y el compromiso de continuidad de los docentes de la Institución educativa José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019.

			Inteligencia emocional	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-0,015
		Sig. (bilateral)	.	0,898
		N	76	76
	Componente afectivo	Coefficiente de correlación	-,015	1,000
		Sig. (bilateral)	0,898	.
		N	76	76

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

### Descripción

Según la tabla 9, entre las variables Inteligencia emocional y compromiso de los docentes de la Institución educativa José Carlos Mariátegui, el coeficiente de correlación de Spearman es -,015 hallándose una correlación no significativa con  $p=0.898 > 0.05$ , es decir que la inteligencia emocional no se relaciona con el componente compromiso de continuidad.

**Tabla 10**

Relación de la variable inteligencia emocional y el componente normativo de los docentes de la Institución educativa José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019.

			Inteligencia emocional	Componente normativo
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	0.306**
		Sig. (bilateral)	.	0,007
		N	76	76
	Componente afectivo	Coefficiente de correlación	0,306**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,007	.
		N	76	76

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

### Descripción

Según la tabla 10, entre las variables Inteligencia emocional y compromiso normativo de los docentes de la Institución educativa José Carlos Mariátegui el coeficiente de correlación de Spearman es 0.306\*\* hallándose una correlación positiva y el nivel de significancia es menor a 0.01 siendo altamente significativo.

La correlación positiva implica que la relación entre la variable Inteligencia emocional y el componente compromiso normativo es directa, es decir a mayor inteligencia emocional mayor es el compromiso normativo.

#### IV. DISCUSIÓN

La finalidad de la presente investigación fue establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui el porvenir 2019, considerando que la inteligencia emocional se define como una serie de habilidades emocionales, personales que influye en nuestra capacidad de afrontamiento para demandas y situaciones de conflicto., mientras que el compromiso organizacional se define como una estado psicológico que caracteriza la realización entre una persona y una organización e influyen en la decisión de permanecer o desertar de laborar en una organización. La hipótesis de estudio fue establecer si existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui el porvenir 2019.

Los resultados de la presente investigación demuestran que existe una correlación directa entre las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional, obteniendo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,380, por lo cual se infiere que los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui, a nivel de inteligencia emocional, en cuanto al manejo, control y aceptación de las emociones tendrá relación con el grado de compromiso organizacional que puedan tener hacia la institución educativa donde vienen laborando. Estos resultados se corroboran con la investigación realizado por Castillo, García, Pena, Galán y Brackett(2017), en el estudio resultados preliminares de método Ruler en la inteligencia emocional y compromiso laboral de profesores españoles, donde refieren que las habilidades de la Inteligencia emocional permiten obtener estrategias para hacer frente a las demandas emocionales, por lo cual existe mayor satisfacción y bienestar, logrando mejores resultados en la relaciones de interacción entre los docentes. Esto se corrobora con la investigación de Ubaldo (2017) quien pudo determinar que la inteligencia emocional, a través del reconocimiento y control de las emociones favorece al colaborador para obtener una visión de la organización de la institución donde labora. Coincidiendo con Varas (2014, p.15) donde afirma que encontró una correlación altamente significativa, implica que la inteligencia emocional es un factor importante para el desarrollo del clima organizacional, que favorece el desarrollo del compromiso organizacional. En referencia a ello Salovey y Mayer (1997, p.68) presentan a la inteligencia emocional como un tipo de inteligencia social, que comprende la habilidad para controlar y dirigir nuestras propias emociones y

las de los demás, de tal forma que es favorable para el desarrollo de relaciones sanas dentro de ámbitos laborales. De este modo los colaboradores de la organización se encontrarán satisfechos, comprometidos y con visión favorable hacia el logro de éxitos de la institución y satisfacción personal.

En relación a la hipótesis específica se llegó a los siguientes resultados:

Primera hipótesis específica: Existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman  $.298^{**}$  indicando una correlación baja, altamente significativa. Estos resultados difieren a lo mencionado por Salvador (2012) quien en su estudio compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional en una población española, cuyo objetivo fue determinar si el compromiso organizacional es un predictor de la inteligencia emocional, refiere que el compromiso afectivo evidencia una dirección diferente a la inteligencia emocional, es decir cuando mayor es el lazo afectivo, se evidencia menor control de las emociones. Sin embargo, se corrobora los resultados mencionados por Valverde (2017) con el tema Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en hospital nivel III 2017, donde sus resultados arrojan que existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el componente afectivo a través de un sentimiento de permanencia, vinculación efectiva y solidaridad con los problemas que se encuentran dentro del centro de labores. Por su parte Barraza y Acosta (2008) refieren que el compromiso tiende a aumentar en la medida que los colaboradores experimentan responsabilidad, autonomía y significación de su trabajo.

Segunda hipótesis específica: Existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso de continuidad, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de  $-.015$  se acepta la hipótesis nula, la cual indica que no existe relación entre la variable inteligencia emocional y compromiso de continuidad de los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019, Esto podría explicarse porque la institución educativa carece relaciones laborales positivas entre docentes y escasa comunicación con el personal directivo, de la misma forma en los últimos dos años la institución educativa ha experimentado cambios frecuentes de directores, por lo cual los docentes perciben inestabilidad en cuanto al planeamiento estratégico, direccionamiento y control de mando que existe. Asimismo, los docentes en su totalidad son nombrados, por lo cual perciben cierto grado seguridad laboral y en esa área no

evidencian preocupaciones en cuanto al despido o pérdida de trabajo, esto se corrobora según lo expresado por Sotelo (2016) en su investigación donde los resultados demostraron que no existen diferencias significativas entre los docentes nombrados y contratados. Asimismo, Valverde (2017) en su estudio Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional del profesional de enfermería en hospital nivel III 2017, tuvo resultados de correlación Rho de Spearman de .369, hallándose una correlación baja entre la inteligencia emocional y el compromiso de continuidad, dichos resultados difieren a los hallados por Salvador (2012) en su estudio compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional, en una población española, donde refiere que el compromiso de continuidad predice de manera positiva la inteligencia emocional, hallando una relación significativa entre ambas variables, es decir que el deseo de los colaboradores de permanecer en una organización puede llevarles a controlar y gestionar sus emociones de manera adecuada. Al respecto Barraza y Acosta (2008) refieren que un colaborador con un alto compromiso de continuidad, solo cumple sus funciones, buscando la permanencia hasta encontrar una oportunidad que mejore sus condiciones laborales y personales.

Tercera hipótesis específica existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo en la cual, mediante el coeficiente de correlación arrojó Rho de 0,306\*\* lo que nos indica que existe una relación positiva altamente significativa entre la variable inteligencia emocional y compromiso normativo de los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019, es por ello que se acepta la hipótesis, los docentes, evidencian que existe lealtad hacia la institución educativa, la cual se relaciona con el grado de relación emocional que puedan tener con la institución. Esto se sustenta con el estudio realizado por Salvador (2012) cuyos resultados arrojaron que el compromiso normativo predice positivamente la inteligencia emocional, los colaboradores asumen un compromiso de lealtad, moral hacia la institución y ello les genera una fuente de control y estabilidad emocional.

## V. CONCLUSIONES

1. Conforme a los resultados obtenido, existe correlación directa entre la variable Inteligencia emocional y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019, puesto que el nivel de significancia es  $p < 0.01$  y el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0.380.
2. Conforme a los resultados se observa que existe una correlación directa entre la variable Inteligencia emocional y el componente de compromiso afectivo de los docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019, siendo altamente significativo  $p < 0.01$  y el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0.298.
3. Conforme a los resultados se observa que existe una correlación nula entre la variable Inteligencia emocional y el componente de compromiso de continuidad de los docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019, puesto que el nivel de significancia es  $p > 0.05$  y el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de - 0,015.
4. Conforme a los resultados se observa que existe una correlación directa entre la variable Inteligencia emocional y la componente de compromiso de normativo de los docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui el Porvenir 2019, puesto que el nivel de significancia es  $p < 0.01$  y el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 0.306.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la directora de la institución José Carlos Mariátegui implementar programas de capacitación donde se fortalezca la inteligencia emocional y el compromiso organizacional.
2. Se sugiere a la directora promover el reconocimiento de la labor que vienen realizando los docentes dentro de la institución, en sus diversas áreas.
3. A profesionales y estudiantes incentivar futuras investigaciones de ambas variables de estudio en un periodo de tiempo, después de aplicación de programas de capacitación, con el objetivo de medir los resultados, de los programas planteados.

## VII. REFERENCIAS

- Alvarez, G. (2008). *Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parciales menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?* Universidad de Vigo.
- Barraza, A., & Acosta, M. (2008). Compromiso Organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8, 20–35.
- Bayona, C., Legaz, S. G., & Madorrán, C. (1999). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. Universidad Pública de Navarra, Departamento de Gestión de Empresas.
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Blanco-Donoso, L. M., Demerouti, E., Hernández, E. G., Moreno-Jiménez, B., & Cobo, I. C. (2015). Positive benefits of caring on nurses' motivation and well-being: A diary study about the role of emotional regulation abilities at work. *International Journal of Nursing studies*, 52(4), 804-816. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2015.01.002.
- Castillo-gualda, R., García, V., Pena, M., & Galán, A. (2017). Resultados preliminares del método RULER en la inteligencia emocional y el compromiso laboral de profesores españoles. *Research in Educational Psychology*, 15(43), 641–664.
- Cejudo, J., & López, L. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la practica docente: un estudio con maestros. *Psicología Educativa*, 23, 29–36.
- Javier, F., & La, V. D. E. (2007). *Inteligencia emocional en las organizaciones educativas \* emotional intelligence*. 10(17), 42–59.
- Gallardo, E. G. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo: problemáticas y soluciones. In *Estableciendo puentes en una economía global* (p. 17). Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing, ESIC.
- 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

- Goleman D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona, España: Editorial Kairos.
- Goman C. (1992). An Examination of Adams “Theory of Inequity” en *Administrative. Academy of Management Journal*. August 1992, pp. 37- 39.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª edición. México: Edamsa Impresiones S.A.
- Loli A. (2007). Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de la Facultad de Psicología de la UNMSM – IIPSI*, Vol. 09, N° 01, pp. 37-67.
- 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.
- Maslach, Christina y Leiter, Michael P. (2008), “Early Predictors of Job Burnout and Engagement”, *Journal of Applied Psychology*, vol. 93, no 3, pp. 498-512.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991): A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 01, pp. 61-89.
- Moreno-jimenez, B., Corso, S., Sanz, A., Rodriguez, A., & Boada, M. (2010). Burnout and engagement in school teachers from Peru. An application of the job demands-resources model. *Ansiedad y Estrés*, 16(November 2017), 293–307.
- Shardin, L. (2015). *Motivación laboral y trabajo cooperativo en el desempeño docente en los IEST público de Comas y Los Olivos – 2015*.
- Peñares, E. (2017). *Niveles de compromiso organizacional en docentes nombrados y contratados de la I. E. Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2016*. 88.
- Pinel, J. (2001). *Biopsicología*. (4ta ed.). Madrid: Prentice Hall.
- Ramírez, M. C; Chairez, A; Maldonado, S E; García, B; (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, () 12-18. Recuperado de <http://agricola-www.redalyc.org/articulo.oa?id=94431297002>

- Rivera, M. (2010). Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ramos A. (2005). El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima. Universidad de Colima, México.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson.
- Salvador-Ferrer, C. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Interamerican Journal of Psychology*, 46 (2), 255-260.
- Stephen, J. (2007). *Meyer-and-Allen-Model-of-Organizational-Commitment-Measurement-Issues.pdf* (p. 21). p. 21. Louisiana, USA.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria. (4<sup>a</sup> Ed.)
- Sutton, R.E. y Wheatley, K.F. (2003). Teachers` Emotion Regulation. In: L.J., Saha, A.G. Dworkin (eds.) *The New International Handbook of Teacher and Teaching*. Springer.
- Ugarriza Chávez, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ( I-CE ) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, 4, 129–160.
- Varas, F. (2014). *Inteligencia emocional y clima organizacional de una institución educativa estatal de Trujillo – 2014*.
- Varona, F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *Revista Diálogos*. N° 35, pp. 68-77.
- Zamora, G. (2009). *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 45-460. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=8051192900>

## VIII. ANEXOS

### Anexo 1. Cuestionarios

#### Introducción

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que 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.

Nº	ÍTEM	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					
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 asposibles 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					

## ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

### Mi experiencia en el Trabajo

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su CENTRO DE LABORES. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
1	Actualmente trabajo en esta Institución Educativa más por gusto que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta Institución Educativa es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi Institución Educativa.					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta Institución Educativa es porque otra I.E. no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi Institución Educativa considerando todo lo que me ha dado.					
7	Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta Institución Educativa.					
9	Ahora mismo no abandonaría mi Institución Educativa, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en esta Institución Educativa.					
11	Realmente siento como si los problemas de esta Institución Educativa fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando de mi Institución Educativa con gente que no pertenece a ella.					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi Institución Educativa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14	La Institución Educativa donde trabajo merece mi lealtad.					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la Institución Educativa donde trabajo.					
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la Institución Educativa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi Institución Educativa.					
18	Creo que le debo mucho a esta Institución Educativa.					

## Anexo 2. Validación por criterio de jueces de la Inteligencia emocional

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>							
	Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.	/		/		/		
	Disfruto hablando de mi Institución Educativa con gente que no pertenece a ella.	/		/		/		
	Me siento como parte de una familia en esta Institución Educativa.	/		/		/		
	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la Institución Educativa donde trabajo.	/		/		/		
	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi Institución Educativa.	/		/		/		
	Creo que le debo mucho a esta Institución Educativa.	/		/		/		
	<b>DIMENSION 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>							
	Actualmente trabajo en esta Institución Educativa más por gusto que por necesidad.	/		/		/		
	Ahora mismo no abandonaré mi Institución Educativa, porque me siento obligado con toda su gente.	/		/		/		
	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta Institución Educativa es porque otra I.E. no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	/		/		/		
	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta Institución Educativa.	/		/		/		
	Ahora mismo sería duro para mí dejar la Institución Educativa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	/		/		/		
	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi Institución Educativa.	/		/		/		
	<b>DIMENSION 2: COMPROMISO NORMATIVO</b>							
	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta Institución Educativa es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	/		/		/		
	Me sentiría culpable si dejase ahora la institución educativa considerando todo lo que me ha dado.	/		/		/		
	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto renunciar a mi I.E. ahora.	/		/		/		
	Realmente siento como si los problemas de esta Institución Educativa fueran mis propios problemas.	/		/		/		
	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi Institución Educativa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	/		/		/		
	La Institución Educativa donde trabajo merece mi lealtad.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [  ]   No aplicable [  ]  
Apellidos y nombres del juez validador: Dr/(Mg): Maria Paul Pilar Alvarado DNI: 88225037  
Especialidad del validador: Psicología Experimental .....  
.....de.....del 2019

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

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



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: INTRAPERSONAL</b>							
	Conocimiento emocional de sí mismo (CIM)							
	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos							
	Reconozco con facilidad mis emociones							
	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás							
	Me es difícil entender cómo me siento							
2	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos							
	Soy consciente de cómo me siento							
	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a)							
	Me es difícil describir lo que siento							
	<b>Asertividad (AS)</b>							
	No soy capaz de expresar mis ideas	<input checked="" type="checkbox"/>						
3	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir							
	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo							
	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso							
	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza							
	Me es difícil hacer valer mis derechos							
	<b>Autoconcepto (AC)</b>							
4	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones							
	No tengo confianza en mí mismo(a)							
	Me tengo mucho respeto							
	Me resulta difícil aceptarme tal como soy							
	Estoy contento(a) con mi cuerpo							
	Estoy contento(a) en la forma que me veo							
4	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a)							
	<b>Autorealización (AR)</b>							
	Trato de mejorar y darle el mejor sentido a mi vida	<input checked="" type="checkbox"/>						
	Realmente no se para que soy bueno(a)	<input checked="" type="checkbox"/>						
	He logrado muy poco en estos últimos años	<input checked="" type="checkbox"/>						
	No disfruto lo que hago	<input checked="" type="checkbox"/>						
	No me entusiasma mucho mis intereses	<input checked="" type="checkbox"/>						
	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten	<input checked="" type="checkbox"/>						
	Disfruto de las cosas que me interesan	<input checked="" type="checkbox"/>						
	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten	<input checked="" type="checkbox"/>						
	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida	<input checked="" type="checkbox"/>						

ESCUELA DE POSGRADO

		SI	No	SI	No	SI	No
<b>5</b>	<b>Independencia</b>						
	Prefiero un trabajo en el que se diga casi todo lo que tengo que hacer	✓		✓		✓	
	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías	✓		✓		✓	
	Prefiero que otros tomen decisiones por mí	✓		✓		✓	
	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a)	✓		✓		✓	
	Prefiero seguir a otros a ser líder	✓		✓		✓	
	Tengo tendencia a depender de otros	✓		✓		✓	
	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL (CIE)</b>	SI	No	SI	No	SI	No
	<b>6</b>	<b>Empatía (EW)</b>					
Soy incapaz de comprender como se sienten los demás	✓		✓		✓		
Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas	✓		✓		✓		
Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar	✓		✓		✓		
Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento	✓		✓		✓		
Me importa lo que sucede a los demás	✓		✓		✓		
Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas	✓		✓		✓		
Me es difícil ver sufrir a la gente	✓		✓		✓		
Intento no herir los sentimientos de los demás	✓		✓		✓		
<b>7</b>	<b>Relaciones interpersonales (RI)</b>						
Soy incapaz de demostrar afecto	✓		✓		✓		
Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás	✓		✓		✓		
Soy una persona bastante alegre y optimista	✓		✓		✓		
Me resulta fácil hacer amigos(as)	✓		✓		✓		
Mis amigos me confían sus intimidades	✓		✓		✓		
Soy una persona divertida	✓		✓		✓		
Me es difícil llevarme con los demás	✓		✓		✓		
Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos	✓		✓		✓		
Mantengo buenas relaciones con los demás	✓		✓		✓		
Los demás opinan que soy una persona sociable	✓		✓		✓		
No mantengo relación con mis amistades	✓		✓		✓		
<b>8</b>	<b>Responsabilidad social (RS)</b>						
Me gusta ayudar a la gente	✓		✓		✓		
No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen	✓		✓		✓		
A la gente le resulta difícil confiar en mí	✓		✓		✓		
Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	✓		✓		✓		
Me importa lo que les sucede a los demás	✓		✓		✓		





## ESCUELA DE POSGRADO

		Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente					
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 4: MANEJO DEL ESTRÉS (CM)</b>						
12	<b>Tolerancia al estrés (TE)</b>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	No puedo soportar el estrés	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Creo en mi capacidad de manejar los problemas más difíciles	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me pongo ansioso(a)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13	<b>Control de los impulsos (CI)</b>						
	Tengo problemas para controlarme cuando me enoja	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Cuando me acerco a hablar me resulta difícil detenerme	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Soy impaciente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Soy impulsivo(a)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	<b>DIMENSIÓN 5: MANEJO DEL ESTRÉS (CM)</b>						
	<b>Felicidad (FE)</b>						
	Es duro para mí disfrutar la vida	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me es difícil sonreír	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Soy una persona bastante alegre y optimista	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Estoy contento(a) con mi vida	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Soy una persona divertida	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me deprimó	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	No estoy muy contento(a) con mi vida	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Disfruto las vacaciones y los fines de semana	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me gusta divertirme	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	<b>Optimismo (OP)</b>						
	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Creo que puedo controlarme en situaciones difíciles	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Soy optimista en la mayoría de cosas que hago	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Generalmente espero lo mejor	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

ESCUELA DE POSGRADO

En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	/	/	/	/
En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas	/	/	/	/
Creo en mi capacidad de manejar problemas difíciles	/	/	/	/
En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

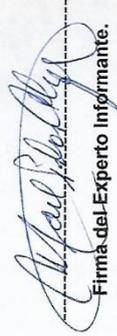
Opinión de aplicabilidad:     Aplicable [ ]     No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maria del Pilar Lopez Valquin DNI: 08225037

Especialidad del validador: .....

29 de 5 del 2018

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

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

  
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
1	<b>DIMENSIÓN 1: INTRAPERSONAL</b>								
	<b>Conocimiento emocional de sí mismo (CM)</b>								
		Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	✓		✓		✓		
		Reconozco con facilidad mis emociones	✓		✓		✓		
		Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás	✓		✓		✓		
		Me es difícil entender cómo me siento	✓		✓		✓		
		Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos	✓		✓		✓		
		Soy consciente de cómo me siento	✓		✓		✓		
		Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a)	✓		✓		✓		
		Me es difícil describir lo que siento	✓		✓		✓		
2	<b>Asertividad (AS)</b>								
		No soy capaz de expresar mis ideas	✓		✓		✓		
		Cuando estoy enojado(a), con alguien se lo puedo decir	✓		✓		✓		
		Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo	✓		✓		✓		
		Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso	✓		✓		✓		
		Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza	✓		✓		✓		
		Me es difícil hacer valer mis derechos	✓		✓		✓		
			✓		✓		✓		
			✓		✓		✓		
			✓		✓		✓		
3	<b>Autoconcepto (AC)</b>								
		Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones	✓		✓		✓		
		No tengo confianza en mí mismo(a)	✓		✓		✓		
		Me tengo mucho respeto	✓		✓		✓		
		Me resulta difícil aceptarme tal como soy	✓		✓		✓		
		Me siento feliz con el tipo de persona que soy	✓		✓		✓		
		Estoy contento(a) con mi cuerpo	✓		✓		✓		
		Estoy contento(a) en la forma que me veo	✓		✓		✓		
		Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a)	✓		✓		✓		
			✓		✓		✓		
4	<b>Autorrealización (AR)</b>								
		Trato de mejorar y darle el mejor sentido a mi vida	✓		✓		✓		
		Realmente no se para que soy bueno(a)	✓		✓		✓		
		He logrado muy poco en estos últimos años	✓		✓		✓		
		No disfruto lo que hago	✓		✓		✓		
		No me entusiasma mucho mis intereses	✓		✓		✓		
		Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten	✓		✓		✓		
		Disfruto de las cosas que me interesan	✓		✓		✓		









UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>							
	Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
	Disfruto hablando de mi Institución Educativa con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
	Me siento como parte de una familia en esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la Institución Educativa donde trabajo.	✓		✓		✓		
	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	Creo que le debo mucho a esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
	Actualmente trabajo en esta Institución Educativa más por gusto que por necesidad.	✓		✓		✓		
	Ahora mismo no abandonaré mi Institución Educativa, porque me siento obligado con toda su gente.	✓		✓		✓		
	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta Institución Educativa es porque otra I.E. no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	✓		✓		✓		
	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	Ahora mismo sería duro para mí dejar la Institución Educativa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2: COMPROMISO NORMATIVO</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta Institución Educativa es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		
	Me sentiría culpable si dejase ahora la Institución Educativa considerando todo lo que me ha dado.	✓		✓		✓		
	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto renunciar a mi I.E. ahora.	✓		✓		✓		
	Realmente siento como si los problemas de esta Institución Educativa fueran mis propios problemas.	✓		✓		✓		
	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi Institución Educativa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	✓		✓		✓		
	La Institución Educativa donde trabajo merece mi lealtad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable [ ]  
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dra. Leonor de Hella Susse    DNI: 19099787  
Especialidad del validador: Psicología Organizacional

27 de 05 del 2019

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

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

  
Firma del Experto Informante.

Anexo 3. Matriz de puntajes totales de variables Inteligencia Emocional y sus dimensiones.

SUJETO	INTELIGENCIA EMOCIONAL										TOTAL	CATEGORIA
	CIA	CATEGORIA	CIE	CATEGORIA	CAD	CATEGORIA	CME	CATEGORIA	CAG	CATEGORIA		
1	144	MEDIO	85	MEDIO	93	MEDIO	63	MEDIO	62	MEDIO	447	MEDIO
2	129	MEDIO	98	MEDIO	101	ALTO	84	ALTO	74	ALTO	486	MEDIO
3	143	MEDIO	95	MEDIO	95	MEDIO	78	ALTO	69	ALTO	480	MEDIO
4	150	MEDIO	101	MEDIO	105	ALTO	78	ALTO	82	ALTO	480	MEDIO
5	148	MEDIO	68	MEDIO	96	ALTO	71	ALTO	63	ALTO	446	MEDIO
6	148	MEDIO	88	MEDIO	96	ALTO	72	ALTO	74	ALTO	478	MEDIO
7	148	MEDIO	72	MEDIO	89	MEDIO	71	ALTO	58	MEDIO	438	MEDIO
8	148	MEDIO	68	MEDIO	97	ALTO	64	MEDIO	73	ALTO	450	MEDIO
9	148	MEDIO	68	MEDIO	96	ALTO	49	MEDIO	79	ALTO	440	MEDIO
10	140	MEDIO	101	MEDIO	87	MEDIO	61	MEDIO	54	MEDIO	443	MEDIO
11	146	MEDIO	102	MEDIO	90	MEDIO	70	MEDIO	67	ALTO	475	MEDIO
12	140	MEDIO	95	MEDIO	95	MEDIO	70	MEDIO	75	ALTO	475	MEDIO
13	147	MEDIO	99	MEDIO	92	MEDIO	68	MEDIO	76	ALTO	482	MEDIO
14	159	ALTO	98	MEDIO	92	MEDIO	59	MEDIO	73	ALTO	481	MEDIO
15	145	MEDIO	95	MEDIO	82	MEDIO	61	MEDIO	56	MEDIO	439	MEDIO
16	143	MEDIO	106	ALTO	87	MEDIO	66	MEDIO	76	ALTO	478	MEDIO
17	145	MEDIO	82	MEDIO	90	MEDIO	64	MEDIO	64	ALTO	445	MEDIO
18	129	MEDIO	93	MEDIO	77	MEDIO	67	MEDIO	66	ALTO	432	MEDIO
19	147	MEDIO	106	ALTO	95	MEDIO	65	MEDIO	67	ALTO	480	MEDIO
20	147	MEDIO	106	ALTO	91	MEDIO	70	MEDIO	62	MEDIO	476	MEDIO
21	140	MEDIO	102	MEDIO	82	MEDIO	56	MEDIO	56	MEDIO	436	MEDIO
22	118	MEDIO	106	ALTO	89	MEDIO	66	MEDIO	61	MEDIO	440	MEDIO
23	142	MEDIO	93	MEDIO	86	MEDIO	59	MEDIO	60	MEDIO	440	MEDIO
24	140	MEDIO	86	MEDIO	90	MEDIO	70	MEDIO	61	MEDIO	447	MEDIO
25	147	MEDIO	91	MEDIO	85	MEDIO	65	MEDIO	54	MEDIO	442	MEDIO

26	147	MEDIO	67	MEDIO	95	MEDIO	70	MEDIO	62	MEDIO	441	MEDIO
27	122	MEDIO	75	MEDIO	91	MEDIO	66	MEDIO	59	MEDIO	413	MEDIO
28	128	MEDIO	73	MEDIO	92	MEDIO	70	MEDIO	62	MEDIO	425	MEDIO
29	135	MEDIO	80	MEDIO	112	ALTO	55	MEDIO	56	MEDIO	438	MEDIO
30	149	MEDIO	72	MEDIO	112	ALTO	70	MEDIO	62	MEDIO	465	MEDIO
31	147	MEDIO	101	MEDIO	85	MEDIO	56	MEDIO	56	MEDIO	445	MEDIO
32	140	MEDIO	77	MEDIO	92	MEDIO	77	ALTO	62	MEDIO	448	MEDIO
33	140	MEDIO	83	MEDIO	93	MEDIO	69	MEDIO	63	ALTO	448	MEDIO
34	134	MEDIO	90	MEDIO	94	MEDIO	72	ALTO	66	ALTO	456	MEDIO
35	148	MEDIO	68	MEDIO	120	ALTO	69	MEDIO	70	ALTO	475	MEDIO
36	142	MEDIO	92	MEDIO	91	MEDIO	75	ALTO	66	ALTO	466	MEDIO
37	137	MEDIO	90	MEDIO	92	MEDIO	67	MEDIO	68	ALTO	454	MEDIO
38	142	MEDIO	88	MEDIO	96	ALTO	64	MEDIO	67	ALTO	457	MEDIO
39	138	MEDIO	87	MEDIO	98	ALTO	66	MEDIO	67	ALTO	451	MEDIO
40	133	MEDIO	88	MEDIO	94	MEDIO	72	ALTO	64	ALTO	451	MEDIO
41	139	MEDIO	89	MEDIO	92	MEDIO	72	ALTO	68	ALTO	460	MEDIO
42	146	MEDIO	96	MEDIO	98	ALTO	64	MEDIO	69	ALTO	473	MEDIO
43	140	MEDIO	94	MEDIO	92	MEDIO	69	MEDIO	66	ALTO	461	MEDIO
44	133	MEDIO	85	MEDIO	94	MEDIO	71	ALTO	68	ALTO	451	MEDIO
45	129	MEDIO	88	MEDIO	97	ALTO	75	ALTO	66	ALTO	455	MEDIO
46	133	MEDIO	93	MEDIO	92	MEDIO	77	ALTO	64	ALTO	459	MEDIO
47	143	MEDIO	91	MEDIO	89	MEDIO	76	ALTO	69	ALTO	468	MEDIO
48	138	MEDIO	94	MEDIO	92	MEDIO	74	ALTO	66	ALTO	464	MEDIO
49	134	MEDIO	89	MEDIO	89	MEDIO	67	MEDIO	70	ALTO	449	MEDIO
50	120	MEDIO	75	MEDIO	86	MEDIO	73	ALTO	66	ALTO	420	MEDIO
51	135	MEDIO	87	MEDIO	92	MEDIO	65	MEDIO	74	ALTO	453	MEDIO
52	134	MEDIO	93	MEDIO	94	MEDIO	62	MEDIO	70	ALTO	453	MEDIO
53	132	MEDIO	94	MEDIO	91	MEDIO	62	MEDIO	65	ALTO	444	MEDIO

54	131	MEDIO	90	MEDIO	95	MEDIO	74	ALTO	67	ALTO	457	MEDIO
55	136	MEDIO	89	MEDIO	90	MEDIO	75	ALTO	71	ALTO	461	MEDIO
56	127	MEDIO	95	MEDIO	86	MEDIO	72	ALTO	72	ALTO	452	MEDIO
57	132	MEDIO	97	MEDIO	85	MEDIO	70	MEDIO	67	ALTO	451	MEDIO
58	139	MEDIO	88	MEDIO	97	ALTO	70	MEDIO	68	ALTO	462	MEDIO
59	142	MEDIO	85	MEDIO	101	ALTO	74	ALTO	66	ALTO	468	MEDIO
60	129	MEDIO	90	MEDIO	96	ALTO	73	ALTO	66	ALTO	454	MEDIO
61	133	MEDIO	91	MEDIO	88	MEDIO	70	MEDIO	65	ALTO	447	MEDIO
62	137	MEDIO	86	MEDIO	95	MEDIO	70	MEDIO	76	ALTO	464	MEDIO
63	138	MEDIO	89	MEDIO	96	ALTO	73	ALTO	69	ALTO	465	MEDIO
64	134	MEDIO	90	MEDIO	92	MEDIO	66	MEDIO	65	ALTO	447	MEDIO
65	130	MEDIO	89	MEDIO	90	MEDIO	70	MEDIO	66	ALTO	445	MEDIO
66	128	MEDIO	83	MEDIO	94	MEDIO	69	MEDIO	67	ALTO	441	MEDIO
67	136	MEDIO	86	MEDIO	92	MEDIO	68	MEDIO	65	ALTO	447	MEDIO
68	128	MEDIO	92	MEDIO	89	MEDIO	71	ALTO	64	ALTO	444	MEDIO
69	135	MEDIO	87	MEDIO	91	MEDIO	71	ALTO	65	ALTO	449	MEDIO
70	132	MEDIO	85	MEDIO	96	ALTO	68	MEDIO	60	MEDIO	441	MEDIO
71	132	MEDIO	86	MEDIO	102	ALTO	70	MEDIO	62	MEDIO	452	MEDIO
72	140	MEDIO	87	MEDIO	95	MEDIO	73	ALTO	69	ALTO	464	MEDIO
73	141	MEDIO	91	MEDIO	99	ALTO	70	MEDIO	63	ALTO	464	MEDIO
74	132	MEDIO	93	MEDIO	96	ALTO	78	ALTO	67	ALTO	466	MEDIO
75	134	MEDIO	86	MEDIO	91	MEDIO	71	ALTO	68	ALTO	452	MEDIO
76	132	MEDIO	81	MEDIO	98	ALTO	75	ALTO	68	ALTO	454	MEDIO

Anexo 4. Matriz de puntajes totales de variables Compromiso organizacional y sus dimensiones.

Sujetos	COMPROMISO ORGANIZACIONAL						TOTAL	CATEGORIA
	AFECTIVO	CATEGORIA	CONTINUO	CATEGORIA	NORMATIVO	CATEGORIA		
1	25	ALTO	12	MEDIO	18	MEDIO	55	MEDIO
2	31	ALTO	14	MEDIO	19	MEDIO	64	ALTO
3	25	ALTO	18	MEDIO	22	ALTO	65	ALTO
4	30	ALTO	10	BAJO	21	ALTO	61	ALTO
5	19	MEDIO	13	MEDIO	19	MEDIO	51	MEDIO
6	30	ALTO	13	MEDIO	22	ALTO	65	ALTO
7	28	ALTO	8	BAJO	16	MEDIO	52	MEDIO
8	29	ALTO	7	BAJO	21	ALTO	57	ALTO
9	22	ALTO	15	MEDIO	14	MEDIO	51	MEDIO
10	21	ALTO	18	MEDIO	12	MEDIO	51	MEDIO
11	28	ALTO	13	MEDIO	24	ALTO	65	ALTO
12	23	ALTO	19	MEDIO	22	ALTO	64	ALTO
13	30	ALTO	14	MEDIO	22	ALTO	66	ALTO
14	29	ALTO	13	MEDIO	22	ALTO	64	ALTO
15	22	ALTO	15	MEDIO	14	MEDIO	51	MEDIO
16	28	ALTO	13	MEDIO	19	MEDIO	60	ALTO
17	24	ALTO	13	MEDIO	16	MEDIO	53	MEDIO
18	19	MEDIO	13	MEDIO	17	MEDIO	49	MEDIO
19	28	ALTO	14	MEDIO	24	ALTO	66	ALTO
20	27	ALTO	12	MEDIO	22	ALTO	61	ALTO
21	18	MEDIO	15	MEDIO	16	MEDIO	49	MEDIO
22	23	ALTO	15	MEDIO	14	MEDIO	52	MEDIO
23	19	MEDIO	16	MEDIO	19	MEDIO	54	MEDIO
24	21	ALTO	16	MEDIO	18	MEDIO	55	MEDIO
25	23	ALTO	14	MEDIO	16	MEDIO	53	MEDIO

26	23	ALTO	16	MEDIO	19	MEDIO	58	ALTO
27	24	ALTO	18	MEDIO	22	ALTO	64	ALTO
28	20	MEDIO	16	MEDIO	20	MEDIO	56	ALTO
29	19	MEDIO	13	MEDIO	19	MEDIO	51	MEDIO
30	30	ALTO	13	MEDIO	22	ALTO	65	ALTO
31	28	ALTO	8	BAJO	16	MEDIO	52	MEDIO
32	29	ALTO	7	BAJO	21	ALTO	57	ALTO
33	22	ALTO	15	MEDIO	14	MEDIO	51	MEDIO
34	21	ALTO	18	MEDIO	12	MEDIO	51	MEDIO
35	28	ALTO	13	MEDIO	24	ALTO	65	ALTO
36	23	ALTO	19	MEDIO	22	ALTO	64	ALTO
37	30	ALTO	14	MEDIO	22	ALTO	66	ALTO
38	29	ALTO	13	MEDIO	22	ALTO	64	ALTO
39	22	ALTO	15	MEDIO	14	MEDIO	51	MEDIO
40	28	ALTO	13	MEDIO	19	MEDIO	60	ALTO
41	24	ALTO	13	MEDIO	16	MEDIO	53	MEDIO
42	19	MEDIO	13	MEDIO	17	MEDIO	49	MEDIO
43	28	ALTO	14	MEDIO	24	ALTO	66	ALTO
44	27	ALTO	12	MEDIO	22	ALTO	61	ALTO
45	18	MEDIO	15	MEDIO	16	MEDIO	49	MEDIO
46	23	ALTO	15	MEDIO	14	MEDIO	52	MEDIO
47	19	MEDIO	16	MEDIO	19	MEDIO	54	MEDIO
48	21	ALTO	16	MEDIO	18	MEDIO	55	MEDIO
49	23	ALTO	14	MEDIO	16	MEDIO	53	MEDIO
50	23	ALTO	16	MEDIO	19	MEDIO	58	ALTO
51	24	ALTO	18	MEDIO	22	ALTO	64	ALTO
52	20	MEDIO	16	MEDIO	20	MEDIO	56	ALTO
53	28	ALTO	13	MEDIO	19	MEDIO	60	ALTO

54	24	ALTO	13	MEDIO	16	MEDIO	53	MEDIO
55	19	MEDIO	13	MEDIO	17	MEDIO	49	MEDIO
56	28	ALTO	14	MEDIO	24	ALTO	66	ALTO
57	27	ALTO	12	MEDIO	22	ALTO	61	ALTO
58	18	MEDIO	15	MEDIO	16	MEDIO	49	MEDIO
59	23	ALTO	15	MEDIO	14	MEDIO	52	MEDIO
60	19	MEDIO	16	MEDIO	19	MEDIO	54	MEDIO
61	21	ALTO	16	MEDIO	18	MEDIO	55	MEDIO
62	23	ALTO	14	MEDIO	16	MEDIO	53	MEDIO
63	23	ALTO	16	MEDIO	19	MEDIO	58	ALTO
64	24	ALTO	18	MEDIO	22	ALTO	64	ALTO
65	20	MEDIO	16	MEDIO	20	MEDIO	56	ALTO
66	28	ALTO	13	MEDIO	19	MEDIO	60	ALTO
67	24	ALTO	13	MEDIO	16	MEDIO	53	MEDIO
68	19	MEDIO	13	MEDIO	17	MEDIO	49	MEDIO
69	28	ALTO	14	MEDIO	24	ALTO	66	ALTO
70	27	ALTO	12	MEDIO	22	ALTO	61	ALTO
71	18	MEDIO	15	MEDIO	16	MEDIO	49	MEDIO
72	23	ALTO	15	MEDIO	14	MEDIO	52	MEDIO
73	19	MEDIO	16	MEDIO	19	MEDIO	54	MEDIO
74	21	ALTO	16	MEDIO	18	MEDIO	55	MEDIO
75	23	ALTO	14	MEDIO	16	MEDIO	53	MEDIO
76	23	ALTO	16	MEDIO	19	MEDIO	58	ALTO