



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Inteligencia emocional y compromiso organizacional de docentes, en una
Institución Educativa Particular del distrito de Comas

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración en Educación

AUTORA:

Br. Eva Reneé Tovar Espinoza (ORCID: 0000-0003-0055-4639)

ASESOR:

Mgtr. Víctor Rojas Santillan (ORCID: 000-0001-9406-0829)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia por su apoyo incondicional, y sobre todo a mi hijo, quien es mi motor para continuar creciendo profesionalmente.

Agradecimiento

En primer lugar a Dios, que está siempre conmigo y me protege cada día. A mi familia, por su paciencia y apoyo, a los docentes de esta casa de estudios por haberme transmitido sus conocimientos para ser mejor como profesional y ponerlo en práctica en mi ambiente laboral.

Página del Jurado

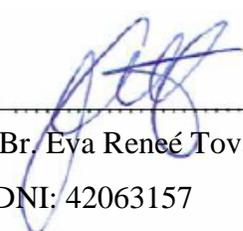
Declaratoria de Autenticidad

Yo, Eva Reneé Tovar Espinoza, estudiante de la Maestría de la Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado, Inteligencia emocional y Compromiso organizacional de docentes, en una Institución educativa particular del distrito de Comas, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, enero del 2020



Br. Eva Reneé Tovar Espinoza

DNI: 42063157

Índice

	Pág
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	15
III. Resultados	22
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	32
VI. Recomendaciones	33
VII. Referencias	34
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Certificado de validez	
Anexo 3: Prueba piloto y confiabilidad	
Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 5: Base de datos	
Anexo 6: Prueba de normalidad	
Anexo 7: Constancia para realizar la investigación	
:	

Índice de tablas

	pág	
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable: Inteligencia emocional	16
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable Compromiso organizacional	17
Tabla 3	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Inteligencia emocional y compromiso organizacional	20
Tabla 4	Niveles de confiabilidad	20
Tabla 5	Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa particular	22
Tabla 6	Niveles del compromiso organizacional en docentes de una institución educativa particular	23
Tabla 7	Tablas de contingencia entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en docentes	24
Tabla 8	Índice de correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en docentes	25
Tabla 9	Índice de correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional y dimensiones en docentes	26

Índice de figuras

	pág
Figura 1 Niveles de la inteligencia emocional en docentes de una institución educativa particular.	22
Figura 2 Niveles del Compromiso Organizacional en docentes de una institución educativa particular.	23
Figura 3 Tablas de contingencia entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa particular.	24

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional de docentes en una Institución Particular del distrito de Comas.

El estudio tuvo enfoque cuantitativo, el tipo de estudio fue básico, correlacional y de corte transversal, se utilizó un diseño no experimental. Para recolectar la información usamos dos cuestionarios, tanto la población como la muestra fueron 58 docentes, no hubo muestreo es una muestra censal. La confiabilidad se realizó con Alfa de Cronbach, para la primera variable fue 0,936 y para la segunda variable fue 0,924, Los resultados fueron los siguientes: la inteligencia emocional está en un nivel bajo en 28 (48,3%), y el compromiso organizacional está en un nivel bajo 31(53,4%) y en sus dimensiones compromiso afectivo nivel bajo 31 (53,4%), en el compromiso normativo nivel medio 31 (53,4%) y en el compromiso de continuidad nivel medio en 28 (48,3%)

Se concluye que existe una correlación entre las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional, significativa, positiva y moderada cuya correlación con Rho de Spearman es ($p = .809$), así como con sus dimensiones

Palabras clave: Inteligencia emocional, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between emotional intelligence and the organizational commitment of teachers in a private institution in the district of Comas.

The study had a quantitative approach, the type of study was basic, correlational and cross-sectional, a non-experimental design was used. To collect the information we used two questionnaires, both the population and the sample were 58 teachers, there was no sampling is a census sample. Reliability was performed with Cronbach's Alpha, for the first variable it was 0.936 and for the second variable it was 0.924, the results were as follows: emotional intelligence is at a low level in 28 (48.3%), and the organizational commitment it is at a low level 31 (53.4%) and in its dimensions affective commitment low level 31 (53.4%), in the normative commitment medium level 31 (53.4%) and in the commitment of continuity medium level in 28 (48.3%)

It is concluded that there is a correlation between the variables emotional intelligence and organizational commitment, significant, positive and moderate whose correlation with Rho de Spearman is ($p = .809$), as well as with its dimensions

Keywords: Emotional intelligence, organizational commitment, affective commitment, normative commitment, continuity commitment.

I. Introducción

Los cambios constantes que hay en nuestra sociedad, la globalización, los cambios científicos y tecnológicos hacen que los seres humanos vivan una vida agitada que ha cambiado las costumbres y hábitos. Es así que los profesionales de educación como otros profesionales viven en constante tensión, ya que los padres no tienen autoridad sobre sus hijos y el maestro tampoco puede corregir y los estudiantes no tienen respeto con sus profesores. Por otro lado los cambios que hay en el sector educativo hacen que el docente se sienta presionado con la documentación y las supervisiones constantes que tiene en el desarrollo de su clase, lo que hace que en algunos casos no pueda manejar su inteligencia emocional. El docente tiene que enfrentarse a diversos problemas diariamente y lo que se necesita es que ellos sean proactivos, dinámicos, que se identifiquen con su centro de trabajo y con los estudiantes que van a formar. Es decir estos diversos cambios afectan su estado emocional, su aspecto psicológico, generando estrés laboral, es decir cuando no puede manejar las dificultades que se le presenta, existen situaciones que no ayudan a mantener el control ni de las personas ni de las instituciones. La persona debe estar tranquila para poder realizar bien su trabajo, debe tener un balance en su actitud, autocontrolar sus impulsos, autoconfianza, ser asertivo, tener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, estar motivado constantemente para lograr su objetivo. Desarrollando estas habilidades y talentos de la capacidad cognitiva y afectiva le dará mecanismos para desarrollarse de forma eficaz en los cargos que tenga responsabilidad que ayudará a lograr los propósitos de la Empresa en función de también su compromiso organizacional.

Salovey y Mayer (1997) afirma:

Que es la inteligencia emocional la que se relaciona con la manera de procesar todo lo relacionado a las emociones según la manipulación cognitiva, llevada en base a un aspecto psicomotriz. De acuerdo a ello puede asimilar, equiparar, comprender y manipular las emociones.

La persona puede manejar sus emociones, que finalmente tendrá beneficios en la eficacia y efectividad de la persona en su centro de trabajo, en los diferentes aspectos de su

vida. Salvador (2012) expresó que: “es la capacidad identificar las emociones que nos pertenecen y las extrañas que son de individuos que están en nuestro entorno, el que tienen que ver con cómo se relaciona el individuo comprende a las personas en su ambiente”.

En función a cómo maneja su inteligencia emocional, la persona se interrelaciona de la mejor forma y se sentirá bien en su trabajo, por lo tanto podrá mantener su compromiso organizacional. Según Arciniega y Gonzales (2006)

El compromiso organizacional es la relación que tiene un individuo en el entorno de su trabajo, lo que perturba de acuerdo a la decisión que tome la persona en función a su estadía o retiro de su centro laboral, teniendo en cuenta el querer permanecer (compromiso afectivo) el requerimiento (costo-beneficio) lealtad de estar en su centro de trabajo (normativo).

La presente investigación se ha desarrollado en la Institución Particular Innova School, Comas, en la que encontramos docentes que no tienen buenas relaciones entre compañeros de trabajo, porque de por sí los individuos no conocen como tener dominio de sus emociones y los problemas personales que tienen los traen al centro de trabajo y ante cualquier cosa reaccionan de mala manera. Por otro los docentes tienen mucha carga laboral, la misma documentación que tienen que presentar todas las semanas, en el caso de las sesiones, la elaboración de exámenes u otro material no le dan el espacio de descanso y llega al colegio cansado y sin mucha motivación.

De allí que muchas personas en las tareas que les otorgan no se encuentran motivadas para realizar su trabajo y no hay un compromiso organizacional.

En los antecedentes internacionales tenemos a Hidrovo y Naranjo (2016), cuyo objetivo fue analizar la relación que existe entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en las diferentes unidades académicas. Enmarcada dentro del ámbito correlacional, utilizando el cuestionario como mecanismo de recolección de información, previamente adaptado a cada variable. Concluyendo que si existe justicia organizacional se reflejara en mayor compromiso con la organización, debido a la existencia de una correlación directa positiva.

Del mismo modo Camacho (2018) quien realizo una investigación enfocando la misma en presentar una estrategia pedagógica en educación emocional. Poniendo en práctica una investigación de acción participativa de tipo cualitativo, para lo cual trabajó con una población de 33 discentes, empleando la observación y posteriormente la entrevista abierta adaptada al eje central de su investigación. Concluyendo que la implementación de dicha propuesta supone moldear procesos tecnológicamente emergentes, debido a que pueden ser un impedimento para el fortalecimiento de las relaciones personales, el investigador señala que las emociones son mostradas a través de emoticones, que no permiten palpar de manera real los sentimientos de una persona y por tanto se contraponen al desarrollo de estrategias de ámbito emocional, que favorecen la modelación de su comportamiento, comprensión y manejo de emociones que pueden afectar su estado de ánimo, bienestar personal, social y la disposición frente a la formación académica. Encontrando además que el tiempo fue un impedimento para escuchar las percepciones de cada estudiante.

También encontramos a López (2016), cuyo objetivo se focalizó en describir el estado actual de la Inteligencia Emocional en algunos docentes de la Universidad Militar Nueva Granada. Dicha investigación se enmarca dentro del tipo descriptiva de corte transversal, contando con una población muestral de 70 profesores. Empleando la encuesta. Concluyendo en base a los resultados obtenidos que los docentes participantes se ven propiamente como buenos a la hora de regularizar sus emociones, en cambio , poseen una menor disposición en el caso de la atención prestada a sus emociones, por lo cual está habilidad merece ser objeto de atención. Señalando que es necesario capacitar en la definición de inteligencia emocional a los profesores, conteniendo definiciones de habilidades interpersonales además de empatía y habilidades sociales

Es válido citar a Gelabert (2014). Que tuvo como finalidad estudiar el impacto de la Inteligencia Emocional en un grupo de estudiantes, después de aplicar un programa específico en los que se comparará la evolución normal de las personas de igual nivel educativo sin intervención. Para ello fue necesaria la adaptación a un modelo metodológico cuasi-experimental, con pretest-postest trabajando con un grupo experimental y otro de control. Contando con una muestra de 120 estudiantes. Concluyendo después de analizar e

interpretar los datos obtenidos que el desarrollo evolutivo de los infantes en formación es un proceso continuo y complejo, por demás minucioso, que se edifica en la medida en que interactúa con el entorno, lo conecta, organiza y lo hace propio. En este devenir las emociones son la columna vertebral que a la par con las actividades recreativas, le va a permitir al infante, ir creciendo, desarrollándose y formándose como ser integral.

Es importante señalar a Cejudo (2015) .Que tuvo por objetivo principal diseñar, implementar y evaluar un programa de educación emocional en entidad educativa de secundaria. Empleando diseño cuasi-experimental un grupo de control y otro experimental. Entre tanto el programa de educación emocional “Dulcinea” ayudó a cumplir en función de sus probabilidades las sugerencias de carácter principal para la implementación de programas de educación emocional. Propiciando el apoyo de todos los integrantes del centro educativo para que la propuesta pudiese ser sistemática y progresiva.

También nos basamos en antecedentes nacionales, así tenemos a Pilares (2015) Cuyo objetivo se focalizó determinar la relación que existe entre inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en docentes de instituciones educativas estatales. Centrando su población en 225, contando así con una muestra representativa de 106 docentes. En cuanto al instrumento empleado por el autor de Bar-On (ICE) . En cuanto a la metodología empleada por el investigador la direccionó a nivel descriptivo e inferencial. Del mismo modo a través del procesamiento de los datos obtenidos, éste determinó el vínculo significativo para las variables citadas anteriormente concluyendo que estos profesionales de la educación estaban dotados de una inteligencia emocional que le permite manejar de manera prudente en qué grado se encuentra el estrés laboral presente acotando que se encontraba en un rango moderado y del mismo modo contar con un clima laboral con nivel poco favorable; asimismo, en la investigación el autor constató que se presentó una relación positiva y significativa entre las variables descritas; ocupando un lugar preponderante de forma significativa con tendencia al incremento entre inteligencia emocional y estrés laboral. Estableciendo que en la proporción en que se incremente la primera variable en los docentes, puede disminuir el estrés laboral y por ende la mejora en cuanto al clima laboral

Por su parte Quilla (2017), cuyo objetivo central consistió en determinar el grado de relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño directivo. En cuanto a la metodología empleada se enmarco en descriptivo y correlacional. La población estuvo integrada por 287 docentes directivos, la muestra, estuvo representada por 124 directivos, empleando como técnica la encuesta. Concluyendo que el grado de correlación fue significativo, directo positivo y bueno en relación a las variables relacionadas. Por otro lado el investigador determinó la relación significativa, directa positiva para la aptitud emocional y el desempeño directivo, de modo que el margen de relación es del 0, 877

Así mismo Ochoa (2017). El propósito fue determinar el clima organizacional y analizar la influencia en la satisfacción laboral. Del mismo modo orienta su metodología a descriptivo-correlacional presentando un diseño no experimental. La investigación tuvo una muestra de 78 personas empleó el cuestionario. Concluyendo que el clima organizacional es poco apropiado además que influye de manera significativa y directamente proporcional en la satisfacción laboral, esto conlleva a que cuando existe un clima organizacional apropiado en la institución, incide de forma positiva en su satisfacción laboral. Del mismo modo el autor constató estadísticamente que ambas variables de estudio son dependientes directamente una de la otra en términos de relación dado que resultado obtenido en cuanto al nivel de significancia = 0.05, que corrobora la relación entre las variables de la investigación.

Flores (2017). Plantea como finalidad general determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional con el desempeño docente en aula,. Del mismo modo enmarco dicho trabajo en un enfoque metodológico descriptivo empleando el diseño correlacional, eligiendo una muestra conformada por de 24 profesores y 132 alumnos, cuyo instrumento de acopio, fueron cuestionarios, demostrando que la relación de las variables de estudio tuvo una correlación positiva con Rho de Spearman =.875

Del mismo modo Paredes (2018), Con el objetivo determinar el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa. Trabajó con una muestra de 70 empleados y para el recojo de información usaron el cuestionario de Meyer y Allen, de los cuales el 52% tiene compromiso con la organización, en cuanto a las dimensiones en lo

afectivo estuvo el 54% comprometido y el compromiso de continuidad el 44%, ambos en nivel favorable, pero en compromiso normativo el 58% estuvo en un nivel desfavorable

En cuanto a la primera variable tenemos que la inteligencia emocional ha sido estudiada por muchos investigadores entre ellos tenemos a Vivas y González (2007) afirmaron que “es la habilidad que tienen los individuos para examinar, comprender y regular sus emociones en su interrelación con los demás”. (p. 14). Viendo de esta forma la inteligencia emocional pone en juego tres procesos por un lado percibe cuando reconoce sus emociones, las identifica, luego entiende lo que pasa dentro de él y finalmente trata de regular sus emociones ya sean positivas o negativas.

Por su parte Velasco (2012) asegura que

La inteligencia emocional es el desarrollo de un gran número de habilidades y características de la personalidad entre las que considera empatía, entender los sentimientos, el controlar nuestro carácter, la capacidad de adaptarse, de dar solución a los problemas, simpatía, cordialidad, forma de amabilidad así como respeto a los demás.

Es decir de acuerdo a ello es ser responsable con lo que decidimos tratando de manejar nuestras emociones de la mejor manera para poder interrelacionarse con los demás en los diferentes aspectos que se presentan.

Por otro lado Pacherres (2015) “reformuló la definición de inteligencia y planteó las inteligencias múltiples y cuestionó la teoría con respecto a una sola inteligencia y potenció que los seres humanos tienen diversas inteligencias.

Sawaf (1989) estudio las emociones en las instituciones para que el empleado esté estimulado para alcanzar los fines de la empresa. Expresó que: “la emoción tiene un rol importante en el rendimiento social como fuente motivadora y la interrelación de los individuos con las personas de su entorno”

Salovey y Mayer (1997) afirma que:

Es la que se relaciona con la forma como procesa la información emocional según la manipulación cognitiva y que es llevada en base a una rutina psicomotriz. Según esta representación puede asimilar, identificar, comprender y manipular las emociones.

Por otro lado la inteligencia emocional cuenta con algunos modelos como: el Modelo de Mayer y Salovey (1997) manifestaron que: “es la destreza para dar solución a los problemas, es decir con inteligencia; la respuesta ante una situación positiva o negativa en el lugar que lo rodea, es decir la emoción. Tiene una escala para medir las emociones denominado TMMS.”

Así mismo tenemos los modelos mixtos que son los que tienen la capacidad de regular las emociones, tiene que ver con la personalidad y la automotivación. Están los siguientes: como el modelo de Goleman (1995) afirma que: “los individuos son hábiles de controlar y manejar sus emociones comprenderlas para poder usarlas apropiadamente y mejorar su relación con su entorno el propósito es mantener un nexo entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en la organización”

Para Goleman (1996) consideró como dimensiones de la inteligencia emocional: el autoconocimiento (conocer sus emociones), autocontrol (identifica sus emociones y las controla), automotivación (usar las emociones de la mejor manera).

Por otro lado está el modelo de Bar-On (1997) afirmó:

Para poder dar solución a los problemas, adaptarnos al medio social , requerimos tener habilidades y destrezas emocionales, la que hacen que las personas sean exitosas y pueden hacer frente a los problemas que se puedan dar, los mismos que incidirán en el sentirse bien personalmente y emocionalmente

De acuerdo a ello podemos afirmar que la inteligencia emocional tienen las siguientes dimensiones: Atención emocional que de acuerdo a Salovey y Mayer (1997):

Es la capacidad de identificar de poder identificar nuestros sentimientos y el de los demás. También tiene que ver con expresar de manera correcta

nuestros sentimientos con el fin de generar confianza y una comunicación asertiva para decidir de la mejor manera ante los momentos difíciles. (p. 25).

En la segunda dimensión está la claridad en los sentimientos según Salovey y Mayer (1997)

Es la capacidad de darnos cuenta cuando nos equivocamos en nuestros sentimientos, tiene que ver con encontrar las causas para accionar de la mejor forma. Cuando hay claridad en nuestros sentimientos no erramos en la apreciación de los mismos, es entender las emociones.

Finalmente está la reparación de las emociones que según Salovey y Mayer (1997) afirman que: “Es la habilidad para manejar las emociones dándonos cuenta que accionamos por el pensamiento el que incide producto de las emociones, se requiere tener en cuenta en nuestro razonamiento, nuestra manera de dar solución a nuestros problemas”.

Luego en la segunda variable compromiso organizacional de acuerdo a Meyer y Allen (1991) afirman que “es un cuestión psicológica que muestra la asociación del empleado y la institución, que incide para tome la decisión de quedarse o alejarse. Presenta tres tipos: compromiso afectivo, compromiso y continuo”

Según Kinincki y Kreitner (2012) manifiestan que “el compromiso organizacional tiene que ver con el grado que un individuo se identifica con una entidad y está compenetrado con los propósitos de ella”. Para que una persona se comprometa con una institución existen varios factores que contribuyen a ello, puede ser el clima laboral, las oportunidades de surgimiento o de promoción, las personas con las que se relaciona y el salario justo que reciba.

Para Robbins (2004) menciona que “es la etapa en el cual un trabajador se siente identificado con una entidad y sus propósitos y se siente contento que quiere seguir en la institución”. Cuando la persona se identifica con la institución se siente satisfecho y quiere participar en todo lo que tenga que ver con la organización.

Por su parte Davis y Newstron (2003) “es el nivel de identificación que tiene un trabajador con su institución así como la decisión de continuar siendo partícipe de forma

antigua en ella”. Cuando el trabajador se siente identificado con su lugar de trabajo su participación es efectiva y siempre está atento para dar lo mejor.

Para Arciniega (2002) “es el grupo de que guarda a una persona adherida a una organización, este se denomina compromiso organizacional, tiene como característica el hecho de aceptar los logros y valores de la institución”. El compromiso organizacional permita que la persona se identifique con la institución e interioriza los valores los logros que tenga ella y se sienta satisfecho con lo relacionado con ella.

Así mismo Luthans (2008) expresa que el compromiso organizacional “es comportamiento que está relacionado con la lealtad de los trabajadores con su entidad que se da de forma continua en la que los colaboradores manifiestan su inquietud por la institución, éxito y bienestar continuo”. Si el trabajador está comprometido con la institución desea lo mejor para ella, porque el éxito de la institución es de la persona involucrada.

De acuerdo a Robbins y Judge (2009) expresa que “es el nivel que un empleado se compromete con una entidad pero de manera particular con los logros de ella y quiere guardar sus relaciones”. El hecho de que el trabajador se identifica con la organización hace de que sea parte de los logros y que exista una buena relación con la institución.

Amorós (2007) afirma que: “tiene que ver con la lealtad y con el aporte activo para alcanzar las metas de la institución, lejos de la satisfacción que tiene que ver no solo con la entidad sino con el trabajo”. Es muy importante la actitud de los trabajadores en una institución, lo cual estará en función del liderazgo que existe por parte del director.

Backström (2003) expresa que “es primordial para la administración de una empresa ya que va a permitir un buen clima entre los trabajadores”. La persona se va a involucrar en función que el clima laboral sea eficiente, porque de lo contrario no se sentirá identificado.

A pesar de las múltiples definiciones Meyer y Allen (1991) mencionaba que “es un momento psicológico que tiene como particularidad la asociación del sujeto con la institución.

Existen teorías del compromiso organizacional de acuerdo a Varona (1993) hablan de tres según los conceptos del compromiso entre ellas tenemos:

La perspectiva del intercambio social que según Hurtado (2017) “es el vínculo que tiene un empleado de acuerdo al tiempo que ha trabajado, en la cual la persona se responsabiliza con dedicación y esfuerzo lo que redundará en los beneficios que la institución le brinda”. En la medida que la persona se compromete en su trabajo lo hará de la mejor manera y dando lo mejor de él. Luego una segunda teoría es la perspectiva de atribución que de acuerdo a Hurtado (2017) es cuando “la persona adquiere una obligación según las acciones de la persona, llevándose a cabo de forma voluntaria se ven permanentemente es ineludible y hay decisión de manifiesto”. Con respecto a ello Varona (1993) manifestó como “el compromiso que tiene la persona en su interior con el fin de acrecentar el esfuerzo en relación al trabajo que realiza”. Finalmente la perspectiva psicológica según Hurtado (2017)

Es el nexo emocional, es la base para que el trabajador adquiera afinidad con la entidad, porque aprecia el agrado con respecto a sus expectativas y requerimientos en el que no solo busca su bienestar propio sino el de la organización.

La importancia del compromiso organizacional radica cuando el trabajador da todo de él para que la institución se sienta contenta, va en función de los fines de la organización.

“El nivel de compromiso va con la misión que tiene el empleado y las metas que puede haber puesto, su entrega, su esfuerzo en beneficio del cumplimiento éstas y la intención de continuar laborando para la institución. (Davis y Newstrom, 2001). El hecho de tener compromiso con la institución y participando en todos los aspectos le genera la intención de continuar apoyando en todo instante para sacar adelante la institución.

El compromiso organizacional tiene que ver con el comportamiento del ser humano de forma completa, pues la contestación a ésta, es más cercano para mantener un puesto de trabajo.

De acuerdo a Robbins (1999) expresa “un empleado puede que no tenga satisfacción con el cargo, considerado en una determinada circunstancia pero puede no considerarse insatisfecho con la entidad”.

Cuando la persona se siente identificada con la institución la relación del compromiso organizacional con la rotación es un factor muy importante ya que cuando hay mayor compromiso existe por parte de la persona hay menos probabilidad que renuncie.

Como afirma Kinicki y Kreitner (2006) tiene que ver con el bienestar en el centro de trabajo esto tiene mucha asociación con la satisfacción laboral.

Dentro de los enfoques del compromiso organizacional tenemos a Betanzos y Paz (2007) habla de cuatro perspectivas:

Perspectiva de intercambio social cuando la persona se vincula con su organización; perspectiva psicológica, la persona siente deseo de estar en la institución, acepta los valores y fines de la empresa como suyo; perspectiva de atribución, lo que lleva a la persona hacer todo su esfuerzo en favor de la empresa de manera voluntaria y la perspectiva actitudinal es el nexo afectivo del empleado con la empresa y como actitud muestra los componentes de tipo cognitivo, afectivo y comportamental.

Existen directrices para incrementar el compromiso organizacional como lo nombra Dessler (2012) menciona algunos aspectos como:

El compromiso debe estar acorde a los valores con preferencia al personal; dando a conocer la misión y la ideología,; que el contrato sea hecho en base a valores, dar garantía de que hay justicia organizacional, dar sentido de comunidad producir uniformidad cimentada en valores, así como apoyar al avance de sus colaboradores.

Es fundamental que los directivos realicen acciones que produzcan compromisos hacia la entidad y así tener a sus participantes que son claves para la empresa. Para lograr que los miembros de una empresa se comprometan deben tener conocimiento de la misión y visión y los propósitos de la institución.

A continuación detallamos las dimensiones del compromiso organizacional, siendo el primero el compromiso afectivo que.

Según Meyer y Allen (1991):

Es el nexo emocional que hay entre el empleado y la institución en la cual trabaja, este lazo se evidencia cuando son satisfechos sus requerimientos y perspectivas, que lo hará sentirse orgulloso en la organización, se identifica con los valores y con todo lo relacionado a la Institución.

Luego el compromiso normativo según Meyer y Allen (1991) expresó:

Es la creencia de lealtad que debe tener con la organización, tiene un papel muy importante, tiene un sentido moral por el pago por sus servicios, por el pago de estudios o capacitaciones, existe el sentido de reciprocidad entre el empleado y la institución.

Finalmente el compromiso de continuidad de acuerdo a Meyer y Allen (1991): manifestó: “Es la evaluación de la persona asociando al tiempo y esfuerzo, nombra lo que son los costos tanto financieros como ganancias. Que puede perder el trabajador cuando se retira y que iría en contra de él”.

El estudio de forma teórica tiene que ver que la inteligencia emocional es de vital importancia actualmente tanto en las entidades públicas como privadas para obtener mejores resultados y al mismo tiempo lograr el desarrollo de ciertas habilidades y destrezas. Esta consiste en tener conocimientos teóricos, pero que no solo es hacer un cúmulo de ellos sino saber manejarlos en nuestra vida personal, es decir las experiencias que vamos teniendo en las diferentes etapas de nuestra vida deben servir para manejar mejor nuestra inteligencia y desempeñarnos de la mejor manera.

De manera práctica los conocimientos de inteligencia emocional son muy amplios pero conociendo más sobre ellos lo podemos utilizar en nuestra vida práctica y lograr ciertas destrezas y capacidades en el ambiente laboral para alcanzar los objetivos. Pretendemos a través de esta investigación dar algunos lineamientos a ser usados para la

gestión de la inteligencia emocional y poder comprometerse mejor con la institución en la que trabajamos.

De acuerdo a la justificación metodológica existen diferentes modelos de inteligencia emocional que pueden ser aplicados y ayudar a las personas que se involucren más con la institución con la que trabajan y puedan lograr su compromiso organizacional. El manejo de la inteligencia emocional es muy difícil, pero pretendemos a través de este trabajo ayudar a que las personas analicen el rol importante que posee la inteligencia emocional en la vida de las personas, así como las personas se identifique con su centro de trabajo y adquieran el compromiso con su institución.

Una vez que hemos encontrado algunas dificultades y haber realizado algunas definiciones planteamos el problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa particular del distrito de Comas? Y luego los Problemas específicos ¿Cuál es la relación existe entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa particular del distrito de Comas? ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa particular del distrito de Comas? ¿Cuál es la relación existe entre la inteligencia emocional y el compromiso continuo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa particular del distrito de Comas?

Luego realizamos la hipótesis general existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas y luego las hipótesis específicas existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas. Existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas. Existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso continuo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas

Finalmente planteamos el objetivo general determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional de docentes, en la Institución Educativa particular del distrito de Comas y los objetivos específicos determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas. Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas. Determinar la relación existe entre la inteligencia emocional y el compromiso continuo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas

II. Método

2.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

El estudio tiene un enfoque cuantitativo De acuerdo a Gómez (2014) todos los datos son numéricos y recogidos por diferentes tipos de instrumentos.

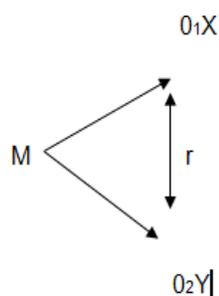
El estudio de nivel básica que según (Carrasco, 2009) “es aquella que no posee fines de aplicación busca solamente extender el conocimiento científico existente”.

El método que se usó es el hipotético deductivo que según Bernal (2012) son los datos de lo general a lo particular y los datos son trabajados con una hipótesis que permite afirmar o negar

Diseño de la investigación

La presente investigación fue no experimental, corte transversal y correlacional. Según (Carrasco, 2009) “el diseño no experimental no se manejan las variables, es transversal porque se utilizamos eventos de la realidad y es correlacional, porque analiza la asociación de las variables”.

El método del presente trabajo es descriptivo es decir narra la conducta de las variables de investigación de acuerdo a como se da en la realidad yendo de lo general a lo particular, Se escoge ciertas características y se selecciona los datos para hacer frente a los sucesos y fenómenos sociales (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)



Dónde:

- M** = Docentes
- O_x** = Inteligencia emocional
- O_y** = Compromiso organizacional
- R** = Correlación de variables

2.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Inteligencia Emocional

Salovey y Mayer (1997) afirma:

Que la inteligencia emocional es la que se relaciona con la forma como procesa los datos emocionales según la manipulación cognitiva y que es llevada en base a un aspecto psicomotriz. Según esta expectativa puede asimilar, encontrar, comprender y manipular las emociones.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable 1: Inteligencia emocional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos de la variable
Inteligencia emocional	Atención emocional	-Identificación personal de los sentimientos	1,2,34, 5	Escala de Likert Totalmente en desacuerdo (1)	Alto (89-120)
		-Identificar los sentimientos de los demás		En desacuerdo (2)	Medio (56-88)
	Claridad de los sentimientos	-Expresar los sentimientos		Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	Bajo (24-55)
		Comprender los sentimientos	6, 7, 8, 9	De acuerdo (4)	
	Reparaciones de las emociones	-Apreciación clara de las emociones		Totalmente de acuerdo (5)	
		-Manejo de las emociones	10, 11, 12, 13,		
		-Pensamiento cognitive	14, 15, 16, 17, 18		
		-Resolución de problemas			

Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) afirma que: “es un instante psicológico que muestra la asociación entre el empleado y la entidad, que incide en la toma de decisión de quedarse o alejarse.

Tiene tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso y continuo”

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Compromiso organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos de la variable
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	- Percepción de la satisfacción de las necesidades -Orgullo de pertenencia a la institución	1,2,3	Escala de Likert Totalmente en desacuerdo	Alto (67-90)
			4,5,6,	(1) En desacuerdo	Medio (43-66)
				(2)	Bajo (18-42)
	Compromiso normativo	Lealtad Reciprocidad con la institución		Ni de acuerdo, ni desacuerdo	
				(3)	
			7,8,9,	(4)	
Compromiso continuo	-Tiempo en la Institución -Esfuerzo laboral Beneficios	10,11,12	Totalmente de acuerdo		
			(5)		
		13,14,15,			
		16,17,18			

2.3. Población y muestra

La población según Tamayo (2012) afirma que son todas las unidades de estudio, pueden ser individuos, objetos o todo lo que se pueda ver en un instante específico. Estuvo compuesta por 58 docentes de una Institución educativa Particular del Distrito de Comas.

Muestra

“Es una fracción que representa a la población, cuyos detalles principales son: ser una parte objetiva de la población” (Carrasco, 2009). En el estudio la muestra es censal igual a la población y no existe muestreo por ser la muestra igual a la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que utilizamos en las dos variables fue la encuesta. De acuerdo a (Sánchez y Reyes, 2015) “es el recojo de datos, son los medios que hace uso el investigador, son los requeridos de una realidad según los fines de la investigación, la misma que puede variar en función del estudio”.

Para la primera variable: Inteligencia emocional, utilizamos un cuestionario de 24 ítems con 3 dimensiones

Ficha técnica

Nombre del Instrumento	: Inteligencia emocional
Instrumento	: Cuestionario
Autor	: Salovey y Mayer (1991)
Adaptado	: Br. Eva Renee Tovar Espinoza
Propósito	: Evaluar la inteligencia emocional
Tiempo de administración	: 40 minutos
Número de ítems	: 18 ítems

Dimensiones	: Atención emocional (5 ítems), claridad de los sentimientos (4 ítems), reparaciones de las emociones (9 ítems)
Escala	: Tipo Likert: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)
Aplicación	: De tipo directa

En el compromiso organizacional el cuestionario es de 18 ítems y uso tres dimensiones

Ficha técnica

Denominación del Instrumento	: Compromiso organizacional
Instrumento	: Cuestionario
Autor	: Meyer y Allen (1991)
Adaptado	: Eva Renee Tovar Espinoza
Propósito	: Evaluar el compromiso organizacional
Tiempo de administración	: 40 minutos
Número de ítems	: 18 ítems
Dimensiones	: Afectivo (6 ítems), normativo (6 ítems), continuo (6 ítems)
Escala	: Tipo Likert: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)
Aplicación	: De tipo directa

Validez

La validez se hará por juicio de expertos que serán tres, para ver la consistencia interna de ambos instrumentos. Hurtado (2012) “es el mecanismo cómo mide el instrumento según lo que quiera medir para lo cual debe evidenciar coherencia, veracidad y dominio del

contexto. Los validadores fueron tres docentes altamente calificados de la universidad Cesar Vallejo por su conocimiento, experiencia e investigación en el tema.

Tabla 3:

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Inteligencia emocional y Compromiso Organizacional

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Bety Quintana Tenorio	Aplicable
2	Doctor	Segundo Saavedra Pérez	Aplicable
3	Doctor	Flor de Maria Sanchez A.	Aplicable

Fuente: Certificado de validez de contenido

Confiabilidad

De acuerdo a (Carrasco, 2009) “es cuando obtenemos similares resultados al aplicar una o varias veces a un sujeto o conjunto de sujetos en diferentes espacios de tiempo”. Es necesario tomar las precauciones antes de aplicarlo para que los resultados salgan lo más confiables posible. Los datos se recolectaron y Procesaron calculando el Alpha de Crombach.

Tabla 4:

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolívar, C. (2002)

De acuerdo con los resultados, el valor obtenido para el Alpha de Cronbach en ambos instrumentos es: 0,936 para inteligencia emocional y 0,944 para compromiso organizacional esto nos indica que existe una Alta confiabilidad de acuerdo a la tabla de niveles de confiabilidad de Ruiz (2002), por lo tanto, cumple con los criterios de suficiencia, tiene validez de contenido y es aplicable ambos instrumentos a los que fueron tomados en cuenta en el estudio.

2.5 Método de análisis de datos

Se tomó en cuenta dos tipos: descriptiva e inferencial. En primer lugar serán llevados los datos al programa Excel y posteriormente se ingresaron los datos al programa SPSS (Statistical Package For the Social Sciences) se realizó las medias para llegar a obtener los resultados. Para el análisis inferencial se usarán los datos alcanzados a través del estudio los que se presentaron en tablas y figuras.

2.6 Aspectos éticos

El presente estudio se decidió realizar previo permiso de autorización de la Universidad César Vallejo, y puedo confirmar que los datos y la información que se utilizó es confiable y es fiel a la sinceridad y veracidad.

III. Resultados

3.1 Descripción de los resultados

Tabla 5

Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa particular

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	48,3	48,3	48,3
	Medio	22	37,9	37,9	86,2
	Alto	8	13,8	13,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

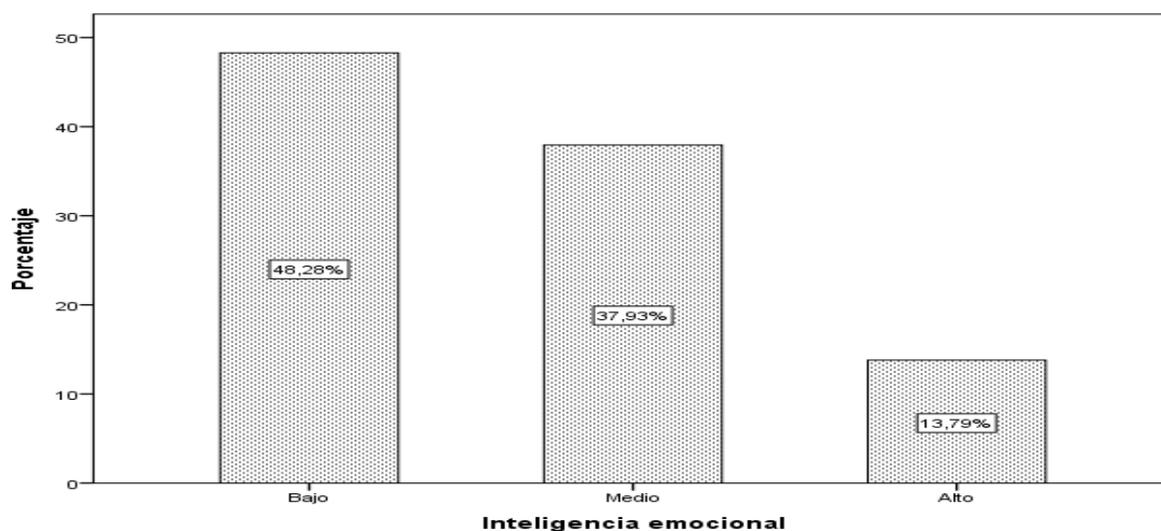


Figura 1. Niveles de la inteligencia emocional en docentes de una institución educativa particular.

En la tabla 5 y figura 1, se verifica que el 48.3% de los docentes perciben que la inteligencia emocional es de nivel bajo. Mientras que, el 37.9% manifiesta que la inteligencia emocional es de nivel medio. Sin embargo, solo el 13.8% muestra una inteligencia emocional de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados podemos manifestar que la inteligencia emocional es de nivel bajo.

Compromiso organizacional

Tabla 6

Niveles del compromiso organizacional en docentes de una institución educativa particular

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	53,4	53,4	53,4
	Medio	27	46,6	46,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

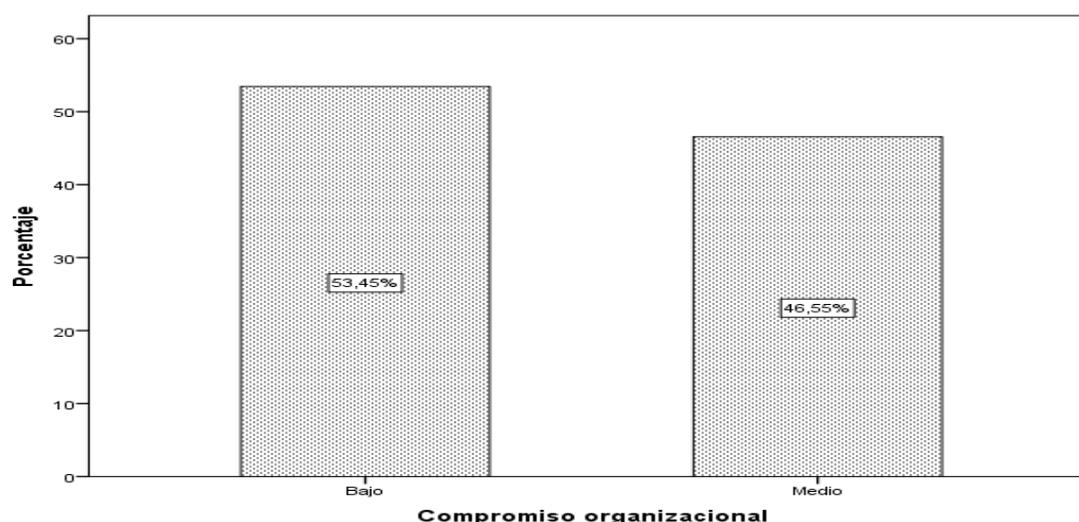


Figura 2. Niveles del compromiso organizacional en docentes de una institución educativa particular.

En la tabla y figura, se verifica que el 53.4% de los profesores encuestados perciben un compromiso organizacional de nivel bajo. Mientras que, el 46.6% restante refiere un compromiso organizacional de nivel medio. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que es bajo el nivel del compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa particular del distrito de Comas, en el año lectivo 2019.

Niveles comparativos entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional

Tabla 7

Tablas de contingencia entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa particular

		Compromiso organizacional			
		Bajo	Medio	Total	
Inteligencia emocional	Bajo	Recuento	23	5	28
		% del total	39,7%	8,6%	48,3%
	Medio	Recuento	8	14	22
		% del total	13,8%	24,1%	37,9%
	Alto	Recuento	0	8	8
		% del total	0,0%	13,8%	13,8%
Total		Recuento	31	27	58
		% del total	53,4%	46,6%	100,0%

Fuente: Base de datos

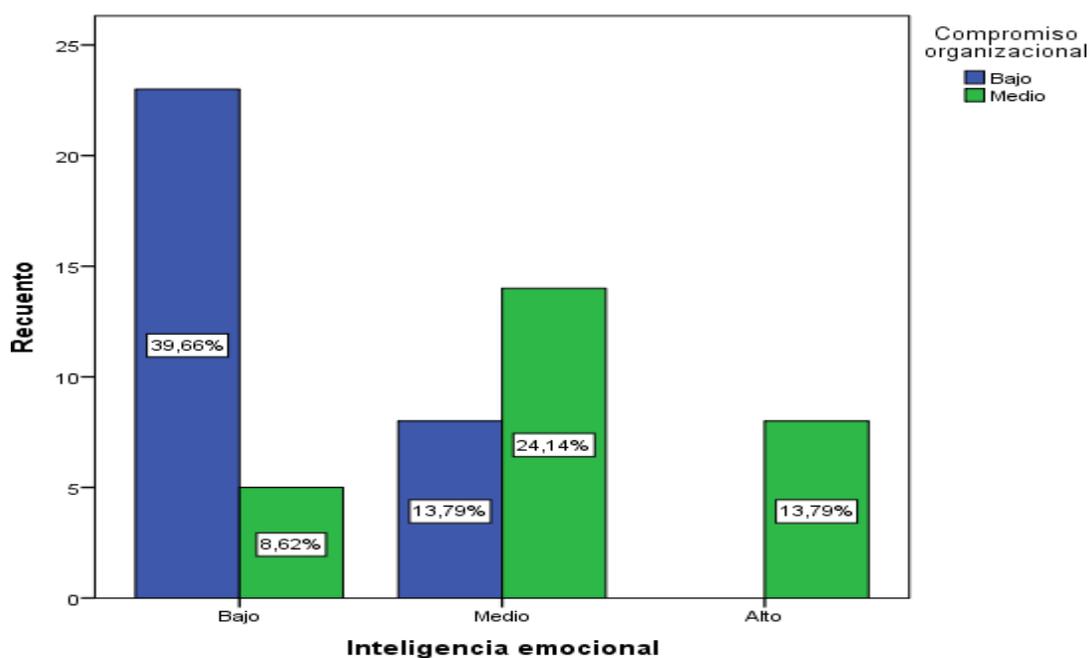


Figura 3. Tablas de contingencia entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa particular.

En la tabla y figura , se observa que el 39.7% sostienen que la inteligencia emocional es de nivel bajo, y el compromiso organizacional también se encuentra en el mismo nivel de acuerdo a la percepción de 23 docentes. Mientras que, el 24.1% refiere que

la inteligencia emocional y el compromiso organizacional son de nivel medio. Sin embargo, solo el 13.8% coincide en que tanto la inteligencia emocional y el compromiso organizacional tienen un nivel alto.

En cuanto al análisis cruzado de la inteligencia emocional y las dimensiones del compromiso organizacional se tiene que existe una coincidencia del 34.5% de los encuestados quienes perciben que mientras la inteligencia emocional es de nivel bajo, el nivel del compromiso organizacional también es de nivel bajo.

3.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H_1 : Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa particular del distrito de comas, en el año 2019.

H_0 : No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa particular del distrito de comas, en el año 2019.

Tabla 8

Índice de correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa particular

			Inteligencia emocional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

De los resultados que se aprecian en la tabla 14, se observa que el grado de relación determinada por el coeficiente Rho de Spearman $\rho = .809$ lo cual significa que existe una relación positiva y alta entre las variables, y cuyo p-valor < 0.05 , permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el

compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa particular del distrito de comas, en el año 2019.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁ : Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión compromiso afectivo en los docentes de una institución educativa particular del distrito de comas, en el año 2019.

H₀ : No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión compromiso afectivo en los docentes de una institución educativa particular del distrito de comas, en el año 2019.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁ : Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión compromiso normativo en los docentes de una institución educativa particular del distrito de comas, en el año 2019.

H₀ : No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión compromiso normativo en los docentes de una institución educativa particular del distrito de comas, en el año 2019.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁ : Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión compromiso de continuidad en los docentes de una institución educativa particular del distrito de comas, en el año 2019.

H₀ : No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión compromiso de continuidad en los docentes de una institución educativa particular del distrito de comas, en el año 2019.

Tabla 9

Índice de correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional y dimensiones en docentes de una institución educativa particular

			Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,693**	,765**	,712**

Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
N	58	58	58

De los resultados que se aprecian en la tabla , se observa que el grado de relación determinada por el coeficiente Rho de Spearman es positiva y moderada entre las variables de estudio, mientras que la relación es positiva y alta con las dimensiones compromiso normativo y compromiso de continuidad; así mismo, el p-valor < 0.05 , permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula. Por tanto, la inteligencia emocional se relaciona significativamente con las dimensiones compromiso afectivo, normativo y de continuidad respecto de la variable compromiso organizacional en los docentes.

IV Discusión

Este trabajo se ejecutó con la relación de las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional la misma que obtuvo como resultados en lo relacionado a la primera variable el nivel es bajo en 28 personas encuestadas que hacen un porcentaje de 48,3% y en el compromiso organizacional el nivel también es bajo en 31 personas encuestadas (53,4%), las dimensiones del compromiso organizacional fueron las siguientes: compromiso afectivo nivel bajo en 31 personas (53,4%), en el nivel normativo está en el nivel medio en 31 individuos (53,4%) y en el compromiso de continuidad está en el nivel medio en 28 personas lo que representa el 48,3% , por otro lado en cuanto a la correlación de las variables encontramos que existe correlación con Rho de Spearman $=.809$. Además encontramos que de acuerdo a la hipótesis general queda demostrado que hay relación significativa, positiva y alta de las variables de la investigación las mismas que se encontraron en base a la correlación Rho de Spearman cuyo valor es ($p = .809$). Los resultados encontrados se comparan con los encontrados en los antecedentes nacionales e internacionales. Entre ellos tenemos:

Pilares (2015) realizó una investigación en la que relacionó tres variables la inteligencia emocional, estrés laboral así como el clima laboral, todos están relacionados y afirma que cuando uno puede manejar de forma adecuada la inteligencia emocional se evitará el estrés laboral y también podemos tener un buen clima laboral y en la medida que los docentes manejen mejor su inteligencia emocional el ambiente laboral se tornará tranquilo, según los resultados encontrados existe una relación positiva y significativa entre ellas. De allí que Robbins (1999) afirma cuando un trabajador no se siente satisfecho será probablemente las situaciones solamente estacionales más no habrá una identificación con la institución. Pues cuando hay compromiso el empleado estará presente en todas las actividades haciéndolo con entrega, con sacrificio lo que como consecuencia tiene beneficio para la institución (Davis y Newstom, 2011)

Por su parte Quilla (2017) en su trabajo también de tipo correlacional coincide con la presente investigación al encontrar que hay una relación significativa, directa y positiva de 0,877 entre la aptitud emocional y desempeño directivo. Así mismo Ochoa (2017) al

relacionar el clima organizacional con la satisfacción laboral encuentra que el clima organizacional incide de manera significativa y directa en la segunda variable, ya que si el clima de la organización es bueno el trabajador se sentirá satisfecho y al igual que en la presente investigación, las variables de estudio se relacionan significativamente. Goleman (1995) decía los individuos pueden dominar sus emociones y hasta entenderlas, ver cuáles son los problemas, las debilidades ya que el éxito de la entidad es el triunfo de todos.

Por otro lado Flores (2017) al realizar su estudio de tipo correlacional trabajó con la inteligencia emocional y desempeño docente encontrando que hay una relación positiva de 0,875 que coincide con la presente investigación que tienen el mismo tipo de correlación, puesto que es muy importante el manejo de la inteligencia emocional como afirmó Pérez (2003) que manifestaba que tiene que evidencia con la destreza que poseen algunos individuos para interrelacionarse con su entorno y poder entender a los demás sabiendo el manejar sus emociones para su desempeño con otros individuos. Según Salovey y Mayer (1997) afirma: que la inteligencia emocional permite evidenciar el procesamiento de los datos emocionales en la que se puede tomar el aspecto cognitivo para encontrar el aspecto psicomotriz

Según Hidrovo y Naranjo (2016) relacionaron Percepción de justicia organizacional y compromiso organizacional que evidenció claramente que cuando hay justicia organizacional adquieren mayor compromiso con la organización. La persona se identifica con la institución por diversos factores, pero esos factores debe estar atento la persona que dirige, para hacer que el trabajador se sienta satisfecho Backström (2003) expresa que el compromiso organizacional es primordial para manejar una empresa ya que de acuerdo a ella habrá un buen clima entre los empleados de una Institución.

De acuerdo a lo planteado en la hipótesis específica 1 se corroboró que existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo cuya relación fue dada y equivale a ($p = .693$), la relación es significativa y moderada y el compromiso afectivo está en un nivel bajo del 53,4% difiere con la investigación de Paredes (2018) ya que en el compromiso afectivo el nivel es favorable en 54%. Pero para tener compromiso afectivo éste va a ir en relación a la personalidad que tiene cada sujeto, su forma de ser empático, cordial, amable de acuerdo a lo que comenta Velasco (2012).

Por otro lado Luthans expresaba que el compromiso organizacional tiene que ver también con la lealtad que pueda tener la persona, todos los esfuerzos que realiza de forma constante y se puede notar cuando los trabajadores están arraigados con la organización y dan todo de ellos.

Según la hipótesis específica 2 existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo cuya relación es ($p = .765$) que indica que es significativa y alta, siendo el nivel medio en el compromiso normativo que difiere del trabajo de Paredes (2018) que presenta un nivel desfavorable del 58%.

Del mismo modo Camacho (2018) hablaba de la educación emocional que hoy en día se realizan a través de los emoticones en vez de mostrar los verdaderos sentimientos, la tecnología en este aspecto hace a las personas más frías y no son capaces de mostrar de manera clara sus emociones. También la investigación de Cejudo (2015) hace referencia a la importancia de implementar un programa que ayude a la educación emocional con la ayuda de la comunidad educativa.

Por otro lado también la investigación corrobora la hipótesis 3 que existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso de continuidad que tiene una correlación de ($p = .809$) es alta y significativa, así mismo en el compromiso de continuidad estando en el nivel medio difiere con Paredes (2018) que está en un nivel favorable del 44%.

Para Betanzos y Paz (2007) cuando hay compromiso organizacional, la persona desea permanecer mucho tiempo en su institución, pero con voluntad, pero por encima de todo debe estar el aspecto afectivo, porque en la medida que la persona se involucra los resultados serán más exitosos.

Las variables de estudio son muy importantes en el ámbito laboral, quien maneja adecuadamente su inteligencia emocional podrá manejar de la mejor forma su compromiso y a través de la presente investigación queremos hacer el aporte a otras personas y otros estudiosos ya que la gente necesita interrelacionarse para poder comprometerse con la institución y tener los valores claros de la institución para poder comprometerse. Por otro lado las personas que se comprometen con su trabajo se van a interrelacionar mejor, su ambiente de trabajo será el adecuado y finalmente el ambiente laboral podrá desarrollar de

la mejor manera. Pero para ello las instituciones deben estimular constantemente a sus trabajadores, el reconocimiento a su labor, el valorar el trabajo que realiza ayudará mucho al compromiso que tenga con la empresa, ya que las personas se mueven por afectos y buenos tratos. Ya que las empresas deben diferenciar muy claramente la motivación con las llamadas de atención y el trabajador debe tener claro la función que realiza.

V. Conclusiones

Primera

Existe una relación significativa, positiva y alta ($p = .809$) entre la inteligencia emocional y el compromiso en los docentes de una institución educativa particular del distrito de comas, en el año 2019; con lo cual la hipótesis general queda demostrada.

Segunda

Existe una relación significativa, positiva y moderada ($p = .693$) entre la inteligencia emocional y la dimensión compromiso afectivo en los docentes de una institución educativa particular del distrito de comas, en el año 2019; con lo cual la primera hipótesis específica queda demostrada.

Tercera

Existe una relación significativa, positiva y alta ($p = .765$) entre la inteligencia emocional y la dimensión compromiso normativo en los docentes de una institución educativa particular del distrito de comas, en el año 2019; con lo cual la segunda hipótesis específica queda demostrada.

Cuarta

Existe una relación significativa, positiva y alta ($p = .809$) entre la inteligencia emocional y la dimensión compromiso de continuidad en los docentes de una institución educativa particular del distrito de comas, en el año 2019; con lo cual la tercera hipótesis específica queda demostrada.

VI. Recomendaciones

Primera

Que los directivos de la Institución Educativa inviten a especialistas en coaching para el desarrollo de charlas que ayuden al manejo de la inteligencia emocional y por ende al compromiso con la institución

Segunda

Que el director en coordinación con el grupo de clima laboral, conformado a su vez por docentes, realicen actividades de recreación, almuerzos de cumpleaños y deporte en la que participen los docentes para lograr el compromiso afectivo

Tercera

Que el director con los docentes coordinen para dar a conocer el reglamento de la institución y que realicen comisiones que ayuden al desarrollo del compromiso normativo de la Institución

Cuarta

Que el director con los administrativos traten de implicar a toda la comunidad educativa para realizar el compromiso de continuidad en cuanto a la formación de valores. De aspectos importantes para lograr el compromiso organizacional.

Quinta

Que el director pueda intervenir directamente con los jefes encargados del proceso de convocatorias de ascenso de línea de carrera, para que así los maestros se sientan más seguros en mantener la continuidad en la institución.

Referencias

- Allen, N. y Meyer, J. (1991). *A three component conceptualization commitment*. Human resource Management review.
- Allen, N. y Meyer, J. (1997). *Commitment in the workplace*. Theory. Research and Application. California: Sage Publications.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Escuela de Economía. Perú.
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Ed Limusa.
- Arciniega, L. y Gonzales, L. (2006). *What is the influence of work values relative to the other variables in the development of organizational commitment?* Revista de Psicología social., 21 (1).
- Bäckström, I. (2003). *Methodologies, values and practices taken from swedish organizations*. Lulea University of Technology Department of Business Administration and Social Sciences Quality y Environmental Management, Suecia.
- Bar-On, R. (1977). *The emotional Quotient Inventory (EQ-i)*. A test of emotional intelligence. Toronto; Multi-Health Systems.
- Bernal, C. (2012). *Metodología de la Investigación*. Pearson Educación.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. Revista de Psicología del Trabajo de Organizaciones. México 22(1).
Obtenido http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf
- Camacho, I. (2018). *La educación emocional aplicada a estudiantes que ingresan a la educación básica secundaria*. (Tesis para optar al grado de Magister en Educación). Universidad Nacional Abierta y a Distancia Ciencias De La Educación. Colombia.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la Investigación científica. Lima: Perú. Editorial San Marcos
- Cea, A. (2012). Quantitative methodology. Strategies and techniques of social research. Editorial Project.

- Cejudo, J. (2015). *Diseño, desarrollo y evaluación del programa “dulcinea” de educación emocional en un centro de educación secundaria desde la integración de modelos de inteligencia emocional*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia. España.
- Davis, N. y Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Davis, N. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (11ma. Ed). México: McGraw Hill.
- Dessler, G. (2012). *Administración de recursos humanos*. México. Editorial Pearson.
- Flores, G. (2017). *Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de la Facultad de Educación UNMSM – Lima*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior). Lima: Perú.
- Gardner, H. (1993). *Estructuras de la mente*. Barcelona. Paidós.
- Gelabert, J. (2014). *Intervención psicopedagógica en inteligencia emocional en educación infantil*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid.
- Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Gómez, M. (2014). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Grados, E. (2017). *Efectos del programa de inteligencia emocional para la mejora del clima institucional de la institución educativa santo domingo de guzmán distrito de Chicama, provincia de Ascope, 2014*. (Tesis para obtener el grado de maestra en educación con mención en gestión educativa y desarrollo regional). Universidad Nacional de Trujillo- Perú.
- Hernández, R. , Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* 8va edición. McGraw Hill education. México.

- Hidrovo, C. y Naranjo, K. (2016). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la Puce matriz Quito*. (Tesis para optar el grado de Magíster en Dirección Estratégica de Recursos Humanos). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Hogan, T. (2004). *Psychological tests*. Buenos Aires. Manuel Molero.
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia* (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional: Una visión de implicación según Meyer y Allen y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. (Tesis de grado). Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/4030?show=full>
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2006). *Organizational Behavior*. Concepts, skills, and Best Practices. McGraw Hill Education.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2012). *Organizational Behavior*. 10 edition. Columbus: McGraw Hill Education.
- López, J. (2016). *Inteligencia Emocional en Docentes de la Universidad Militar Nueva Granada*. (Tesis para optar al grado de Magister en Educación). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá D.C., Colombia 2016.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Undécima edición. México: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *Organizational commitment: evidence of career stage effects?* Journal of Business.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resources. Manegement Review.
- Ochoa, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la universidad tecnológica de los andes abancay – 2016*. (Tesis para optar al grado académico de Magíster en Administración, mención en Gerencia de la Educación). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco: Perú.

- Pacherres, G. (2015). *Inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad católica Los Angeles de Chimbote*. Trujillo: La Libertad.
- Pérez, B. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. México.
- Pilares, N. (2015). *Inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas estatales, del nivel secundario, del distrito de Abancay 2014*. (Tesis para optar al Grado Académico de Doctor en Psicología Educativa y Tutorial). Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima: Perú
- Quilla, J. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño directivo en las instituciones educativas iniciales del ámbito del distrito de Andahuaylas, 2016*. (Tesis para optar al Grado de Magíster en Administración con mención en Gerencia de la Educación). Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco: Perú
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. (Octava edición). México D.F. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S. A.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (13ra. Ed.) México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13va. Ed.). México: Pearson-Prentice Hall.
- Salovey, P. y Mayer, J. (1997). Emotional Intelligence. *Imagination, cognition and personality*.
- Salvador, F. (2012). *El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional*. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 46(2).
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Perú: Visión universitaria.

- Sawaf, A. (1989). *Emotional Intelligence in Leadership organizationz*. New York: Grosset/Putnam.
- Tamayo, M. (2012). *Scientific Investigation process*. Limusa Noriega Editorial. Mexico.
- Thorndike, E. (1920). *Intelligence and its uses*. Harper's magazine, 140.
- Varona, M. (1993). *Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional*. Diálogos de la comunicación. Recuperado de <http://dialogosfelafacs.net/wp-content/uploads/2015/35735-revista-dialogos-conceptualizacion-y-supervision-de-la-comunicación.pdf>
- Velasco, P. (2012). *La inteligencia emocional*. (Homepage). Recuperado de: <http://boj.pntic.mec.es/barrioc/utilidades/intelemo.html>.
- Vivas, M. y González, B. (2007). *Educación de las emociones*. Mérida. Venezuela. Producciones Editoriales.

Anexo 1: Matriz de consistencia: Inteligencia emocional y compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa particular del distrito de Comas?</p> <p>Problemas específicos Problema específico 1 ¿Cuál es la relación existe entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa particular del distrito de Comas?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa particular del distrito de Comas?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación existe entre la inteligencia emocional y el compromiso continuo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa particular del distrito de Comas?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional de docentes, en la Institución Educativa particular del distrito de Comas</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación existe entre la inteligencia emocional y el compromiso continuo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso continuo del compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas</p>	<p>Nivel Básico</p> <p>DISEÑO No experimental</p> <p>MÉTODO Descriptivo Correlacional de corte transversal</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p>	<p>Población. La población estará constituida por 58 personas</p> <p>Muestra La muestra es la misma de la población</p> <p>Muestreo. No existe</p>	<p>Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario</p>

Anexo 2: Certificado de validez de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Inteligencia emocional

N°	Items						Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		1	2	3	4	5	si	no	si	no	si	no	
Dimensión 1: Atención emocional													
1	Generalmente reconozco mis estados de ánimo						X		X		X		
2	Me preocupo por los sentimientos de los demás compañeros de trabajo						X		X		X		
3	Me comunico asertivamente con mis compañeros						X		X		X		
4	Con frecuencia me dejo llevar por mis sentimientos						X		X		X		
5	Expreso con facilidad mis sentimientos						X		X		X		
Dimensión 2: Claridad de los sentimientos													
6	Identifico los estados de ánimo de mis compañeros de trabajo						X		X		X		
7	Generalmente me pongo en el lugar de otro, aun siendo adverso						X		X		X		
8	Evito juzgar a los demás por las emociones que presentan						X		X		X		
9	En ocasiones me siento triste, pero al mismo tiempo veo con optimismo las situaciones						X		X		X		
Dimensión 3: Reparaciones de las emociones													
10	Trato de controlar mis emociones en toda circunstancia						X		X		X		
11	Autorregulo mis sentimientos en situaciones adversas						X		X		X		
12	Trato de tener buen ánimo en todos mis actividades						X		X		X		
13	Soy consciente de mis emociones en circunstancias problemáticas						X		X		X		
14	Considero que mis sentimientos son claros						X		X		X		
15	Resuelvo los problemas de manera ecuaníme						X		X		X		
16	Soluciono los problemas con asertividad						X		X		X		
17	Frente a un problema busco alternativas de solución						X		X		X		
18	Tengo estabilidad emocional cuando se presenta un problema						X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PÉREZ STARBUKIN, Segundo DNI: 75601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

30 de 11 del 2019

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

Perez Starbuckin

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: Compromiso Organizacional

Nº Preguntas	1	2	3	4	5	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
						si	no	si	no	si	no	
Compromiso afectivo												
01						X		X		X		
02						X		X		X		
03						X		X		X		
04						X		X		X		
05						X		X		X		
06						X		X		X		
Compromiso normativo												
07						X		X		X		
08						X		X		X		
09						X		X		X		
10						X		X		X		
11						X		X		X		
12						X		X		X		
Compromiso de continuidad												
13						X		X		X		
14						X		X		X		
15						X		X		X		
16						X		X		X		
17						X		X		X		
18						X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la educación

30 de 11 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.

Perez Saavedra S
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Inteligencia emocional

N°	Ítems	Pertinencia ¹					Relevancia ²				Claridad ³		Sugerencias
		1	2	3	4	5	si	no	si	no	si	no	
Dimensión 1: Atención emocional													
1	Generalmente reconozco mis estados de ánimo						✓		✓		✓		
2	Me preocupo por los sentimientos de los demás compañeros de trabajo						✓		✓		✓		
3	Me comunico asertivamente con mis compañeros						✓		✓		✓		
4	Con frecuencia me dejo llevar por mis sentimientos						✓		✓		✓		
5	Expreso con facilidad mis sentimientos						✓		✓		✓		
Dimensión 2: Claridad de los sentimientos													
6	Identifico los estados de ánimo de mis compañeros de trabajo						✓		✓		✓		
7	Generalmente me pongo en el lugar de otro, aun siendo adverso						✓		✓		✓		
8	Evito juzgar a los demás por las emociones que presentan						✓		✓		✓		
9	En ocasiones me siento triste, pero al mismo tiempo veo con optimismo las situaciones						✓		✓		✓		
Dimensión 3: Reparaciones de las emociones													
10	Trato de controlar mis emociones en toda circunstancia						✓		✓		✓		
11	Autorregulo mis sentimientos en situaciones adversas						✓		✓		✓		
12	Trato de tener buen ánimo en todos mis actividades						✓		✓		✓		
13	Soy consciente de mis emociones en circunstancias problemáticas						✓		✓		✓		
14	Considero que mis sentimientos son claros						✓		✓		✓		
15	Resuelvo los problemas de manera ecuánime						✓		✓		✓		
16	Soluciono los problemas con asertividad						✓		✓		✓		
17	Frente a un problema busco alternativas de solución						✓		✓		✓		
18	Tengo estabilidad emocional cuando se presenta un problema						✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DOCTORA EN EDUCACIÓN DNI: 07778139

Especialidad del validador: ME TO DOLO 60

11 de Noviembre del 2019

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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


BETH GUAYANA TENORIO
DOCTORA EN EDUCACIÓN
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Compromiso Organizacional

Nº Preguntas	1	2	3	4	5	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
						si	no	si	no	si	no	
Compromiso afectivo												
01							✓	✓	✓			
02							✓	✓	✓			
03							✓	✓	✓			
04							✓	✓	✓			
05							✓	✓	✓			
06							✓	✓	✓			
Compromiso normativo												
07							✓	✓	✓			
08							✓	✓	✓			
09							✓	✓	✓			
10							✓	✓	✓			
11							✓	✓	✓			
12							✓	✓	✓			
Compromiso de continuidad												
13							✓	✓	✓			
14							✓	✓	✓			
15							✓	✓	✓			
16							✓	✓	✓			
17							✓	✓	✓			
18							✓	✓	✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DOCTORA EN EDUCACION DNI: 07778139

Especialidad del validador: METODÓLOGO

15 de Nov del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

Dr. A. P.
 DOCTORA EN EDUCACION
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Inteligencia emocional

N°	Items						Pertinencia		Relevancia ¹		Claridad ²		Sugerencias
		1	2	3	4	5	si	no	si	no	si	no	
Dimensión 1: Atención emocional													
1	Generalmente reconozco mis estados de ánimo						✓		X		X		
2	Me preocupo por los sentimientos de los demás compañeros de trabajo						✓		X		X		
3	Me comunico asertivamente con mis compañeros						X		X		X		
4	Con frecuencia me dejo llevar por mis sentimientos						X		X		X		
5	Expreso con facilidad mis sentimientos						X		X		X		
Dimensión 2: Claridad de los sentimientos													
6	Identifico los estados de ánimo de mis compañeros de trabajo						X		X		X		
7	Generalmente me pongo en el lugar de otro, aun siendo adverso						X		X		X		
8	Evito juzgar a los demás por las emociones que presentan						X		X		X		
9	En ocasiones me siento triste, pero al mismo tiempo veo con optimismo las situaciones						X		X		X		
Dimensión 3: Reparaciones de las emociones													
10	Trato de controlar mis emociones en toda circunstancia						X		X		X		
11	Autorregulo mis sentimientos en situaciones adversas						X		X		X		
12	Trato de tener buen ánimo en todos mis actividades						X		X		X		
13	Soy consciente de mis emociones en circunstancias problemáticas						X		X		X		
14	Considero que mis sentimientos son claros						X		X		X		
15	Resuelvo los problemas de manera ecuanime						X		X		X		
16	Soluciono los problemas con asertividad						X		X		X		
17	Frente a un problema busco alternativas de solución						X		X		X		
18	Tengo estabilidad emocional cuando se presenta un problema						✓		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Díaz Acuña Flor de M. DNI: 29104523

Especialidad del validador: Metodólogo

...22...de...11...del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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]
 FIRMADO DIGITALMENTE
 FIRMADO DIGITALMENTE
 REGISTRO 17241

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Compromiso Organizacional

N° Preguntas	1	2	3	4	5	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
						si	no	si	no	si	no	
Compromiso afectivo												
01						X		X		X		
02						X		X		X		
03						X		X		X		
04						X		X		X		
05						X		X		X		
06						X		X		X		
Compromiso normativo												
07						X		X		X		
08						X		X		X		
09						X		X		X		
10						X		X		X		
11						X		X		X		
12						X		X		X		
Compromiso de continuidad												
13						X		X		X		
14						X		X		X		
15						X		X		X		
16						X		X		X		
17						X		X		X		
18						X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: D. Sr. Mg. Sánchez Acuña Flor de M. DNI: 89104523

Especialidad del validador: Metodólogo

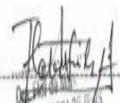
...20 de ...11 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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 validador responsable
REGINA 1724

Anexo 3: Prueba piloto y confiabilidad

Prueba piloto de cada instrumento con el Alpha de Cronbach

Variables	N° de ítems	Alpha de Cronbach
Inteligencia emocional	18	0,936
Compromiso Organizacional	18	0,924

Fuente: Resultado SPSS v.25

Confiabilidad

Variable 1: Inteligencia emocional

Elementos muestrales	Variable 1: Inteligencia emocional																		
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	
Encuestado 1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	48
Encuestado 2	1	1	2	1	4	4	4	4	2	2	2	4	1	2	2	1	2	2	41
Encuestado 3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	24
Encuestado 4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	51
Encuestado 5	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	49
Encuestado 6	2	2	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	45
Encuestado 7	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	2	5	2	4	2	5	74
Encuestado 8	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	47
Encuestado 9	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	2	1	3	4	3	1	3	1	38
Encuestado 10	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
Encuestado 11	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	33
Encuestado 12	2	3	4	3	5	3	5	3	4	1	4	5	4	5	4	5	4	4	68
Encuestado 13	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	37
Encuestado 14	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
Encuestado 15	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	45
Encuestado 16	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
Encuestado 17	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	22
Encuestado 18	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Encuestado 19	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	46
Encuestado 20	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	37
	0,83	0,89	0,83	1,09	1,06	1,04	1,11	0,95	0,73	0,45	0,93	1,34	0,65	1,13	0,54	1,04	0,45	1,05	145,428

Sumatoriade las varianzas de los items
 La varianza de la suma de los items
 Número de items

$\sum Si^2$: 16,1
 S_T^2 : 145
 K: 20

Coefficiente de Alfa de Cronbach

α : 0,936

Variable 2: Compromiso organizacional

Elementos muestrales	Variable 2: Compromiso organizacional																		
	lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	lt 11	lt 12	lt 13	lt 14	lt 15	lt 16	lt 17	lt 18	
Encuestado 1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
Encuestado 2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	23
Encuestado 3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	41
Encuestado 4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	46
Encuestado 5	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	36
Encuestado 6	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
Encuestado 7	3	3	2	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	49
Encuestado 8	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	50
Encuestado 9	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	24
Encuestado 10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	20
Encuestado 11	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	3	1	28
Encuestado 12	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	41
Encuestado 13	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	23
Encuestado 14	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	38
Encuestado 15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
Encuestado 16	1	1	3	1	2	1	2	2	3	3	1	1	3	2	1	2	2	2	33
Encuestado 17	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	34
Encuestado 18	2	4	1	2	2	1	2	2	4	1	2	2	2	3	2	4	2	4	42
Encuestado 19	2	2	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	33
Encuestado 20	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	36
	0,49	0,69	0,46	0,69	0,39	0,53	0,75	0,36	0,75	0,49	0,56	0,65	0,53	0,43	0,39	0,8	0,55	0,75	82,16

Sumatoria de las varianzas de los items

$$\sum Si^2 : 10,2$$

La varianza de la suma de los items

$$S_T^2 : 82,2$$

Número de items

$$K: 19$$

Coefficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha : 0,924$$

Anexo 4: instrumentos de recolección de datos

Instrumento de Inteligencia emocional

El presente instrumento tiene como propósito investigar acerca de la inteligencia emocional con la aplicación de este cuestionario

Instrucciones: Estimado docente sírvase marcar con una (X) una de las alternativas del presente cuestionario de acuerdo a su apreciación. Las respuestas serán confidenciales y de forma anónima lo único que lo pedimos es contestar con mucha responsabilidad y sinceridad. Agradezco por anticipado su participación.

Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)

De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Atención emocional						
1	Generalmente reconozco mis estados de ánimo					
2	Me preocupo por los sentimientos de los demás compañeros de trabajo					
3	Me preocupo por mis sentimientos la mayor parte del tiempo					
4	Con frecuencia me dejo llevar por mis sentimientos					
5	Expreso con facilidad mis sentimientos					
Dimensión 2: Claridad de los sentimientos						
6	Identifico los estados de ánimo de mis compañeros de trabajo					
7	Generalmente me pongo en el lugar de otro, aun siendo adverso					
8	Evito juzgar a los demás por las emociones que presentan					
9	En ocasiones me siento triste, pero al mismo tiempo veo con optimismo las situaciones					
Dimensión 3: Reparaciones de las emociones						
10	Así me sienta mal, trato de controlar mis emociones					
11	Autorregulo mis sentimientos					
12	Trato de tener buen ánimo en todas mis actividades					
13	Mis pensamientos son producto de mis sentimientos					
14	Considero que mis sentimientos son claros					
15	Resuelvo los problemas de manera ecuánime					
16	Soluciono los problemas con asertividad					
17	Frente a un problema busco alternativas de solución					
18	Tengo estabilidad emocional cuando se presenta un problema					

Instrumento de compromiso organizacional

El presente instrumento tiene como propósito investigar el compromiso organizacional con la aplicación de este cuestionario

Instrucciones: Estimado docente sírvase marcar con una (X) una de las alternativas del presente cuestionario de acuerdo a su apreciación. Las respuestas serán confidenciales y de forma anónima lo único que lo pedimos es contestar con mucha responsabilidad y sinceridad. Agradezco por anticipado su participación.

Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
01	Mis aportes y sugerencias son reconocidas por la institución					
02	Tengo alto grado de satisfacción en mi centro laboral					
03	Realizo mi trabajo adecuadamente para ser reconocido por la institución					
04	Hablo de la institución con orgullo con otras personas					
05	Me comprometo voluntariamente en algunas actividades solicitadas por la institución					
06	Participo activamente en las actividades de la institución, aunque estas no se encuentren dentro de mi horario de trabajo					
Compromiso normativo						
07	Me siento comprometido con las normas de la institución					
08	Acudo a mi jefe inmediato superior ante cualquier circunstancia, siguiendo así la jerarquización de la institución					
09	Cumplo con los acuerdos y compromisos que se establecen en las reuniones de retroalimentación					
10	Estoy comprometido en un 100% con la Institución					
11	Siento que la Institución me ayuda a desarrollar mis competencias					
12	La institución me brinda oportunidades de desarrollo profesional					
Compromiso continuo						
13	Los años de servicio me hacen sentir comprometido con la institución					
14	Las horas laborales que permanezco en la institución son suficientes para terminar con mis tareas					
15	Siento que mi esfuerzo en el trabajo es reconocido por la institución					
16	Considero que la empresa se preocupa en otorgar beneficios extras, aparte de los de la ley a todos sus trabajadores					
17	Mis beneficios laborales están en función a mi estabilidad laboral					
18	La institución cumple con los beneficios laborales establecidos por la ley					

Anexo 5 : Base de datos

*Base de datos_Tovar.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: Visible: 16 de 16 variables

	Ae	Cs	Re	IE	Ca	Cn	Cc	CO	Ae_n	Cs_n	Re_n	IE_n	Ca_n	Cn_n	Cc_n	CO_n	var	var	var	var
1	15	11	27	53	14	16	14	44	Medio											
2	10	7	22	39	17	12	16	45	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio					
3	5	4	10	19	9	10	13	32	Bajo											
4	12	10	22	44	12	16	13	41	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo				
5	12	9	25	46	12	15	14	41	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Bajo				
6	8	7	15	30	11	14	11	36	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo				
7	14	11	24	49	11	14	11	36	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo				
8	5	4	9	18	6	9	6	21	Bajo											
9	24	18	41	83	14	22	19	55	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio				
10	12	12	27	51	12	9	11	32	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
11	25	20	45	90	16	21	22	59	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio				
12	25	18	41	84	16	19	20	55	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio				
13	15	12	26	53	14	19	18	51	Medio											
14	25	20	45	90	20	17	22	59	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio				
15	10	8	19	37	16	15	15	46	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio				
16	25	20	45	90	16	19	22	57	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio				
17	15	12	27	54	14	14	22	50	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio				
18	12	10	22	44	14	15	12	41	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo				
19	25	20	45	90	18	23	17	58	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio				
20	12	9	24	45	14	15	15	44	Medio											
21	14	11	25	50	14	14	18	46	Medio											
22	9	14	18	41	16	14	21	51	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio				
23	8	4	12	24	11	10	13	34	Bajo											
24	15	11	26	52	12	18	16	46	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio				
25	13	11	26	50	14	13	16	43	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio				
26	11	12	25	48	11	14	20	45	Bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio				
27	25	20	45	90	18	20	22	60	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio				
28	14	11	23	48	8	11	16	35	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo				
29	9	8	21	38	12	15	9	36	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo				
30	15	11	26	52	16	15	18	49	Medio											

*Base de datos_Tovar.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: Visible: 16 de 16 variables

	Ae	Cs	Re	IE	Ca	Cn	Cc	CO	Ae_n	Cs_n	Re_n	IE_n	Ca_n	Cn_n	Cc_n	CO_n	var	var	var	var
1	15	11	27	53	14	16	14	44	Medio											
2	10	7	22	39	17	12	16	45	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio				
3	5	4	10	19	9	10	13	32	Bajo											
4	12	10	22	44	12	16	13	41	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo				
5	12	9	25	46	12	15	14	41	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Bajo				
6	8	7	15	30	11	14	11	36	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo				
7	14	11	24	49	11	14	11	36	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo				
8	5	4	9	18	6	9	6	21	Bajo											
9	24	18	41	83	14	22	19	55	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio				
10	12	12	27	51	12	9	11	32	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo				
11	25	20	45	90	16	21	22	59	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio				
12	25	18	41	84	16	19	20	55	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio				
13	15	12	26	53	14	19	18	51	Medio											
14	25	20	45	90	20	17	22	59	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio				
15	10	8	19	37	16	15	15	46	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio				
16	25	20	45	90	16	19	22	57	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio				
17	15	12	27	54	14	14	22	50	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio				
18	12	10	22	44	14	15	12	41	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo				
19	25	20	45	90	18	23	17	58	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio				
20	12	9	24	45	14	15	15	44	Medio											
21	14	11	25	50	14	14	18	46	Medio											
22	9	14	18	41	16	14	21	51	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio				
23	8	4	12	24	11	10	13	34	Bajo											
24	15	11	26	52	12	18	16	46	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio				
25	13	11	26	50	14	13	16	43	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio				
26	11	12	25	48	11	14	20	45	Bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio				
27	25	20	45	90	18	20	22	60	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio				
28	14	11	23	48	8	11	16	35	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo				
29	9	8	21	38	12	15	9	36	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo				
30	15	11	26	52	16	15	18	49	Medio											
31	8	7	18	33	12	12	13	37	Bajo											
32	18	15	40	73	14	17	20	51	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio				
33	12	7	20	39	14	13	12	39	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo				
34	14	12	27	53	13	16	16	45	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio				
35	15	12	22	49	14	16	18	48	Medio											
36	9	8	18	35	15	16	16	47	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio				
37	6	5	11	22	12	8	14	34	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode OFF

Variable 1: Inteligencia emocional

N°	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	Sumatoria
1	2	2	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	39
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	19
4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	44
5	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	46
6	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	30
7	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	49
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
9	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	83
10	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	84
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	53
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	37
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
18	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	44
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
20	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	45
21	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	50
22	1	1	2	1	4	4	4	4	2	2	2	4	1	2	2	1	2	2	41
23	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	24
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	52
25	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	50
26	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	48
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90

	D1	D2	D3	V1
15	11	27	53	
10	7	22	39	
5	4	10	19	
12	10	22	44	
12	9	25	46	
8	7	15	30	
14	11	24	49	
5	4	9	18	
24	18	41	83	
12	12	27	51	
25	20	45	90	
25	18	41	84	
15	12	26	53	
25	20	45	90	
10	8	19	37	
25	20	45	90	
15	12	27	54	
12	10	22	44	
25	20	45	90	
12	9	24	45	
14	11	25	50	
9	14	18	41	
8	4	12	24	
15	11	26	52	
13	11	26	50	
11	12	25	48	
25	20	45	90	

28	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	48
29	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	2	1	3	4	3	1	3	1	38
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	52	
31	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	33	
32	2	4	4	3	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	73	
33	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	39	
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	49	
36	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	
37	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	22	
38	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	46	
39	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	46	
40	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	39	
41	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	
42	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	53	
43	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	52	
44	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	24	
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	
46	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	3	27	
47	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	41	
48	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	23	
49	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	38	
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	
51	1	1	3	1	2	1	2	2	3	3	1	1	3	2	1	2	2	33	
52	3	2	1	1	2	3	1	3	1	2	1	3	1	2	1	2	3	33	
53	2	1	3	1	3	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	30	
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	
55	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	39	
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	
57	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	49	
58	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	30	

14	11	23	48
9	8	21	38
15	11	26	52
8	7	18	33
18	15	40	73
12	7	20	39
14	12	27	53
15	12	22	49
9	8	18	35
6	5	11	22
10	10	26	46
12	11	23	46
10	7	22	39
8	8	18	34
15	12	26	53
14	11	27	52
7	5	12	24
5	4	9	18
5	9	13	27
12	8	21	41
6	5	12	23
10	9	19	38
5	4	9	18
8	8	17	33
9	8	16	33
10	7	13	30
5	4	9	18
11	8	20	39
5	4	9	18
15	11	23	49
8	6	16	30

Variable 2: Compromiso organizacional

N°	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	Sumatoria	D1	D2	D3	V2
1	2	5	1	3	2	1	3	2	5	2	2	2	2	4	1	2	1	4	44	14	16	14	44
2	2	5	2	2	4	2	2	1	5	1	2	1	2	3	2	4	3	2	45	17	12	16	45
3	1	2	2	2	1	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	2	4	1	32	9	10	13	32
4	2	3	2	2	2	1	3	2	5	2	2	2	1	2	2	2	4	2	41	12	16	13	41
5	1	4	2	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	41	12	15	14	41
6	1	3	2	1	2	2	2	1	5	2	2	2	2	3	1	1	1	3	36	11	14	11	36
7	1	3	2	1	2	2	2	1	5	2	2	2	2	3	1	1	1	3	36	11	14	11	36
8	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	6	9	6	21
9	1	3	3	3	3	1	5	5	5	2	1	4	4	3	3	3	3	3	55	14	22	19	55
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	32	12	9	11	32
11	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	5	2	4	5	4	2	5	59	16	21	22	59
12	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	3	3	4	2	4	3	4	55	16	19	20	55
13	2	4	2	2	2	2	4	2	5	2	2	4	2	5	2	2	2	5	51	14	19	18	51
14	2	5	5	4	2	2	4	2	5	2	2	2	2	5	2	4	5	4	59	20	17	22	59
15	2	4	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	46	16	15	15	46
16	2	5	1	3	3	2	3	4	5	1	3	3	3	5	2	5	3	4	57	16	19	22	57
17	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	50	14	14	22	50
18	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41	14	15	12	41
19	1	4	5	3	4	1	5	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58	18	23	17	58
20	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	44	14	15	15	44
21	2	4	4	1	1	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	5	46	14	14	18	46
22	2	4	2	4	2	2	1	1	5	1	2	4	4	5	2	4	2	4	51	16	14	21	51
23	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	1	2	3	1	4	1	2	2	34	11	10	13	34
24	2	4	1	1	2	2	1	4	5	2	2	4	2	4	2	4	2	2	46	12	18	16	46
25	2	5	1	2	3	1	5	2	2	1	1	2	2	3	1	4	1	5	43	14	13	16	43
26	1	4	2	2	1	1	4	2	4	1	1	2	2	4	1	4	5	4	45	11	14	20	45
27	3	5	3	3	2	2	5	2	5	2	4	2	2	5	4	4	2	5	60	18	20	22	60

28	1	2	1	2	1	1	3	1	3	1	2	1	3	4	1	2	3	3	35
29	1	5	1	3	1	1	4	1	5	1	1	3	1	4	1	1	1	1	36
30	2	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	49
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	37
32	2	4	2	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	4	4	4	2	4	51
33	1	4	1	4	3	1	2	3	4	1	1	2	1	4	1	3	1	2	39
34	1	3	2	4	1	2	4	4	4	1	1	2	4	2	2	4	2	2	45
35	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	48
36	2	4	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	47
37	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	34
38	2	4	1	2	2	1	4	2	4	1	2	2	2	3	2	4	2	4	44
39	2	2	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	35
40	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	39
41	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
42	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	44
43	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	44
44	1	3	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	3	34
45	1	2	1	2	1	1	3	2	3	1	1	1	2	3	2	2	1	2	31
46	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
47	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	38
48	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	33
49	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	41
50	1	2	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	2	29
51	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	36
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	37
53	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
54	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	29
55	1	2	1	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	38
56	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	30
57	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	40
58	1	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	36

8	11	16	35
12	15	9	36
16	15	18	49
12	12	13	37
14	17	20	51
14	13	12	39
13	16	16	45
14	16	18	48
15	16	16	47
12	8	14	34
12	15	17	44
11	10	14	35
14	13	12	39
14	15	18	47
16	13	15	44
15	16	13	44
10	13	11	34
8	11	12	31
11	12	12	35
12	13	13	38
10	11	12	33
14	14	13	41
8	10	11	29
11	12	13	36
12	12	13	37
12	12	12	36
10	7	12	29
10	14	14	38
10	9	11	30
12	14	14	40
10	11	15	36

Niveles y rangos

VARIABLES	N° items	Escalas y valores	Max Min			Niveles	Rangos			
Inteligencia emocional	18	5=Totalmente de acuerdo 1=Totalmente en desacuerdo	90	18	72	Alto	66	90	-24	24
						Medio	42	65	-23	
						Bajo	18	41	-23	
Compromiso organizacional	18	5=Totalmente de acuerdo 1=Totalmente en desacuerdo	90	18	72	Alto	66	90	-24	24
						Medio	42	65	-23	
						Bajo	18	41	-23	

DIMENSIONES Y	N° items	Escalas y valores	Puntajes			Niveles	Rangos			
Compromiso afectivo	6	5=Totalmente de acuerdo 1=Totalmente en desacuerdo	30	6	24	Alto Medio Bajo	22 14 6	30 21 13	-8 -7 -7	8
Compromiso normativo	6	5=Totalmente de acuerdo 1=Totalmente en desacuerdo	30	6	24	Alto Medio Bajo	22 14 6	30 21 13	-8 -7 -7	8
Compromiso de continuidad	6	5=Totalmente de acuerdo 1=Totalmente en desacuerdo	30	6	24	Alto Medio Bajo	22 14 6	30 21 13	-8 -7 -7	8

Anexo 6: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico de prueba	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Inteligencia emocional	.191	58	.000
Atención emocional	.179	58	.000
Claridad de los sentimientos	.172	58	.000
Reparación de las emociones	.201	58	.000
Compromiso organizacional	.094	58	.200
Compromiso afectivo	.135	58	.010
Compromiso normativo	.111	58	.075
Compromiso de continuidad	.139	58	.007

a. Corrección de significación de Lilliefors.

De la tabla, se observa que el nivel de significancia en cuanto al análisis de normalidad de datos respecto de las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional, se puede verificar que corresponde a una distribución no normal. Por tanto, el estadístico, más apropiado para el análisis del nivel de relación entre las variables, corresponde al estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Anexo 7: Constancia de aplicación para realizar la investigación



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "INNOVA SCHOOLS"

CONSTANCIA

El que suscribe, directora de la Institución educativa Innova Schools sede Comas El Retablo.

Hace constar

Que la docente: EVA RENEÉ TOVAR ESPINOZA, identificada con DNI No 42063157, aplicó los cuestionarios del proyecto de investigación: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE DOCENTES, EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DEL DISTRITO DE COMAS", durante los días 3, 4 y 5 de diciembre del 2019.

Se extiende la presente a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Comas, 17 de diciembre del 2019



Mg Katty Tejada Collantes

Directora