



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El clima institucional y la inteligencia emocional de los
docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTORA:

Br. Edith Ramos Alba

ASESOR:

Dra. Josefa María Silva Calderón

SECCIÓN

Educación e idiomas

LINEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2017

Dr. Antonio Lip Licham
Presidente

Dr. Freddy Ochoa Tataje
Secretario

Dr. Josefa María Silva
Vocal

Dedicatoria

A mis padres por su paciencia para dar un paso más en mi vida. A mi querido esposo por entenderme y a mi hija por tolerarme en los momentos más difíciles y por darme la fuerza necesaria para lograr mi meta.

La autora.

Agradecimiento

A todos los docentes de la universidad, quienes con sus aportes me vigorizaron mi formación académica y profesional.

Declaración jurada de autenticidad

Yo, Edith Ramos, estudiante del programa de Maestría en Gestión y docencia educativa de la escuela de post grado de la Universidad César Vallejo, Identificada con DNI: 32390033 Con la tesis titulada “El clima institucional y la inteligencia emocional de los docentes de la Red 01 Ugel Ventanilla, 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente Para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni Copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la Realidad investigada.

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

O8 de abril del 2016

.....

Edith Ramos Alba

DNI: 32390033

Presentación

Señores miembros del jurado:

Pongo a su merced la tesis titulada “El clima institucional y la inteligencia emocional de los docentes de la Red 01 Ugel Ventanilla, 2016”.

Para cumplir las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magíster con mención en gestión y docencia universitaria de la Educación de la Universidad “Cesar Vallejo” Lima Norte.

Con el objetivo de optar el Grado Académico de Magister en Docencia y Gestión Educativa. La investigación es de diseño no experimental que resume los esfuerzos que se realizó en la maestría y cuyos resultados obtenidos contribuirán las mejoras en las instituciones educativas sobre todo los aprendizajes de los estudiantes. La investigación se inicia con la parte introductoria en donde se detallan los antecedentes internacionales y nacionales, la fundamentación teórica, la justificación, la realidad problemática, hipótesis y los objetivos. En la segunda parte, el marco metodológico, la tercera parte los resultados, la cuarta parte la discusión, la quinta parte las conclusiones, la sexta parte las recomendaciones, la séptima parte las referencias bibliográficas y finalmente la octava parte los anexos.

Índice de contenido

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstrac	xii
I. Introducción	13
1.1. Antecedentes	14
1,2. Fundamentación científica	19
1.3. Justificación	54
1.4. Problema	56
1.5. Hipótesis	57
1.6. Objetivos	58
II. Marco metodológico	60
2.1. Variables	61
2.2. Operacionalización de las variables	63
2.3. Metodología	64
2.4. Tipos de estudio	64
2.5. Diseño	64
2.6. Población, muestra y muestreo	65
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
2.8. Método de análisis de datos	73
2.9. Aspectos éticos	74

III. Resultados	76
IV. Discusión	100
V. Conclusiones	106
VI. Recomendaciones	109
VII. Referencias	111
VIII. Anexos	117
Matriz de consistencia	
Instrumento	
Prueba piloto	
Base de datos	

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable clima institucional	62
Tabla 2. Operacionalización de la variable inteligencia emocional	63
Tabla 3. Población de docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.	66
Tabla 4. Muestra de docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.	67
Tabla 5. Escala de Likert para medir las variables.	68
Tabla 6. Juicio de expertos	71
Tabla 7. Niveles de confiabilidad	72
Tabla 8. Confiabilidad del instrumento: clima institucional	72
Tabla 9. Confiabilidad del instrumento: inteligencia emocional	73
Tabla 10. Recursos estadísticos	73
Tabla 11. Clima institucional	77
Tabla 12. Inteligencia emocional	78
Tabla 13. Clima institucional e Inteligencia emocional	78
Tabla 14. Clima institucional y Componente intrapersonal	81
Tabla 15. Clima institucional y Componente interpersonal	83
Tabla 16. Clima institucional y Componente de manejo de estrés	85
Tabla 17. Clima institucional y Componente de adaptabilidad	87
Tabla 18. Clima institucional y Componente ánimo general	89
Tabla 19. Datos para la prueba de normalidad, según Kolmogorov Smirnov para clima institucional y la inteligencia múltiple.	91
Tabla 20. Correlación entre el clima institucional y la inteligencia emocional	92
Tabla 21. Correlación entre el clima institucional y el componente intrapersonal	93
Tabla 22. Correlación entre el clima institucional y el componente interpersonal	94
Tabla 23. Correlación entre el clima institucional y el manejo de estrés	96

Tabla 24. Correlación entre el clima institucional y la adaptabilidad	97
Tabla 25. Correlación entre el clima institucional y el ánimo general	99

Lista de figuras

Figura 1. Clima institucional	77
Figura 2. Inteligencia emocional	78
Figura 3: Clima institucional e Inteligencia emocional	79
Figura 4: Clima institucional y Componente intrapersonal	81
Figura 5: Clima institucional y Componente interpersonal	83
Figura 6: Clima institucional y Componente de manejo de estrés	85
Figura 7: Clima institucional y Componente de adaptabilidad	87
Figura 8: Clima institucional y Componente ánimo general	89

Resumen

La presente investigación trazó como propósito general determinar la asociación entre el clima institucional y la inteligencia emocional de los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016. Se realizó tratando de responder a la pregunta principal: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la inteligencia emocional de los docentes de la Red 01 Ugel Ventanilla, 2016?

El método de investigación que se empleó en la tesis es no experimental. La investigación corresponde al tipo básico de corte transversal. La muestra lo conformaron 225 profesores. Los instrumentos que se utilizaron en la investigación fue el cuestionario y se sometieron a una rigurosa opinión por parte de los expertos. Para comprobar la confiabilidad se sometió a una pequeña prueba piloto y para ello se utilizó el alfa de Cronbach.

Las conclusiones se obtuvieron aplicando el SPSS22 y luego se realizó un análisis minucioso para las variables clima institucional y la inteligencia emocional buscando su asociación. Las conclusiones demuestran una correlación positiva alta (Rho de Spearman 0,969) entre el clima institucional y la inteligencia emocional de los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016. En ese sentido se comprueba la hipótesis general del estudio. Finalmente se detallan las posibles limitaciones. Por tanto el proceso demuestra la comprobación de hipótesis. Así como se comentan las limitaciones del estudio y los posibles trabajos futuros.

Palabras claves: clima institucional e inteligencia emocional.

Abstract

The present research aimed to determine the association between the institutional climate and the emotional intelligence of the teachers of the UGEL Ventanilla Network, 2016. It was done trying to answer the main question: What is the relationship between institutional and the emotional intelligence of the teachers of the Network 01 Ugel Ventanilla, 2016?

The research method used in the thesis is non-experimental. The research corresponds to the basic type of cross-section. The sample was made up of 225 teachers. The instruments that were used in the research were the questionnaire and were subjected to a rigorous opinion by the experts. To test the reliability, a small pilot test was performed and the Cronbach's alpha was used.

The conclusions were obtained by applying the SPSS22 and then a detailed analysis was performed for the variables institutional climate and emotional intelligence seeking their association. The conclusions show a high positive correlation (Rho de Spearman 0.969) between the institutional climate and the emotional intelligence of the teachers of the Network 01 UGEL Ventanilla, 2016. In this sense the general hypothesis of the study is verified. Finally, the possible limitations
Therefore the process demonstrates the hypothesis testing. As well as discussing the limitations of the study and possible future work.

Key words: institutional climate and emotional intelligence.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Arancibia (2014), en la tesis titulada "*Clima institucional y desempeño docente en el Colegio Suizo de Santiago de Chile*". Universidad de las Américas (UDLA) Santiago. Investigación para sustentar maestría en gestión de la educación. El objetivo de la tesis fue verificar la correlación entre el clima institucional y desempeño docente en el Colegio Suizo de Santiago de Chile. El diseño de la investigación corresponde al no experimental de enfoque cuantitativo. Consideró como muestra a 245 docentes, a quienes tomó una encuesta graduado en la escala de Likert de cinco opciones. Luego del recojo de la información y con el uso del SPSS22 obtuvo los resultados y ahí después de interpretar llegó a las siguientes conclusiones: el clima institucional alcanzó el nivel medio en un 65% del total. En la prueba inferencial obtuvo una alta correlación ($r=0,861$) entre el clima institucional y desempeño docente en el Colegio Suizo de Santiago de Chile. Esta investigación contiene la variable clima institucional que es similar a la variable de la investigación y cuyas conclusiones sirvieron de base para contrastar en la discusión con las conclusiones del presente trabajo.

Castro (2014), en la tesis titulada "*Inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes del Colegio Santa Rosa de Bogotá*". Universidad Nacional de Colombia. Trabajo que presentó para graduarse en la maestría en gestión de la educación. El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre Inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes del Colegio Santa Rosa de Bogotá. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. Para comprobar la hipótesis de la investigación consideró como muestra a 245 docentes del Colegio Santa Rosa de Bogotá, a quienes aplicó un cuestionario graduado en la escala politómica de cinco opciones. Luego de aplicar obtuvo los resultados que condujeron a la conclusión: existe una alta correlación ($\rho=0,983$) entre inteligencia emocional y

el clima laboral en los docentes del Colegio Santa Rosa de Bogotá. Esta investigación es similar

a la presente investigación porque contiene inteligencia emocional y además sirvieron de base para comparar con las conclusiones del presente trabajo.

Campoverde (2015), en la tesis titulada "*Clima institucional e inteligencia emocional en los docentes del Colegio Americano de Quito*". Pontifica Universidad Católica del Ecuador. Tesis para graduarse como maestro en Gestión educativa. Consideró como objetivo verificar la relación entre clima institucional e inteligencia emocional en los docentes del Colegio Americano de Quito. La investigación correspondió al descriptivo no experimental. Consideró como muestra a 200 docentes, a ellos los suministró un cuestionario graduado en la escala de Likert de cinco opciones, luego de recoger la información mediante el uso del SPSS22 obtuvo los resultados y finalmente logró arribar a la siguiente conclusión: existe una moderada correlación ($Rho= 0,564$) entre el clima institucional e inteligencia emocional en los docentes del Colegio Americano de Quito. Esta tesis es similar al presente estudio porque la variable inteligencia emocional guarda cierta relación con la variable de la investigación. Además, sirvió de base para confrontar con las conclusiones del presente estudio.

Aspillaba (2014) en la tesis titulada "*Clima organizacional e inteligencia emocional en los docentes del Colegio Simón Bolívar de Bogotá-Colombia*". Universidad Nacional de Colombia. Tesis que permitió graduarse maestría en Gestión de la educación. El diseño de la investigación es no experimental, el tipo de estudio es básica. Para comprobar la hipótesis general del estudio tomó como muestra a 125 docentes del mencionado Colegio, a ellos los aplicó un cuestionario graduado en la escala politómica y luego de recojo de la información arribó a las siguientes conclusiones: el nivel de la inteligencia emocional alcanzó el nivel alto en un 76%. En la parte inferencial existe una alta correlación ($\rho=0,874$) entre el clima organizacional e inteligencia emocional en los docentes del Colegio Simón Bolívar de Bogotá-Colombia. La investigación es similar al estudio, porque contiene la variable

inteligencia emocional y cuyas conclusiones sirvieron de base para confrontar con las conclusiones de la presente investigación.

Antecedentes nacionales

Pérez (2012) en la tesis titulada “Clima institucional y el desempeño de los docentes en la red educativa 01 de UGEL 02 de Lima”. Universidad San Ignacio de Loyola. Realizó el presente trabajo de investigación para obtener el grado académico de Maestro en Educación en la Universidad San Ignacio de Loyola. El objetivo de la presente investigación fue verificar la correlación entre el clima institucional y el desempeño docente, la investigación fue determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente. La investigación fue de tipo correlacional, utilizando el diseño descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 253 docentes y una muestra no probabilística de 100 maestros de las Instituciones Educativas de la red 01, a los cuales se les aplicaron 2 cuestionarios para establecer la relación entre las dos variables: clima institucional y desempeño docente. A las condiciones que la investigadora llegó fueron las siguientes: Existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, pero los docentes tienen una percepción regular sobre el mismo. Asimismo, que existe una relación moderada entre sus dimensiones: comunicación, motivación, confianza, participación y el desempeño de los docentes. Esta investigación es similar con el estudio, porque contiene clima institucional que forma parte de la realización de la presente investigación.

Campos (2014) en la tesis titulada “*Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas de la red 01 de UGEL 06 Vitarte*”. Universidad Nacional Federico Villarreal. Tesis para optar el grado de maestro en gestión de la educación. Trazó como objetivo principal verificar la correlación entre Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de la red 01 de UGEL 06 Vitarte. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. Para

comprobar el cumplimiento de la hipótesis general del estudio tomó como muestra de estudio a 120 docentes del mencionado Colegio, a quienes suministró un cuestionario graduado en la escala polinómica. Luego de recoger la información arribó a la siguiente conclusión: existe una moderada correlación ($\rho = 0,555$) entre la inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas de la red 01 de UGEL 06 Vitarte. Esta investigación es parecida al estudio porque tiene la variable inteligencia emocional y cuyas conclusiones sirvieron de base para contrastar con las conclusiones del presente trabajo.

Chirinos (2015) en la tesis titulada “Inteligencia emocional y competencias directivas en los docentes de las instituciones educativas de la red 04 UGEL 05 SJL.”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis para optar el grado de maestro en gestión educativa. Consideró como objetivo general determinar la relación entre inteligencia emocional y competencias directivas en los docentes de las instituciones educativas de la red 04 UGEL 05 SJL. Tuvo como diseño de la investigación descriptivo correlacional de corte transversal. Para comprobar la hipótesis del estudio consideró una muestra de 96 docentes, a ellos lo suministró un cuestionario graduado en la escala de Likert de cinco opciones, después de recoger la información arribó a las siguientes conclusiones: el nivel de inteligencia alcanzó el nivel alto con el 67%. En la prueba de hipótesis se logró demostrar que existió una alta correlación ($\rho = 0,920$) entre la inteligencia emocional y competencias directivas en los docentes de las instituciones educativas de la red 04 UGEL 05 SJL. Esta investigación es similar al estudio, porque contiene la variable inteligencia emocional y cuyas conclusiones sirvieron de base para confrontar con las conclusiones del presente trabajo.

Benites y Cuno (2013) en la tesis titulada “Bullying y la Inteligencia Emocional de los estudiantes del nivel de secundaria de la Institución Educativa N° 153 Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2013” para optar el grado de magister en la Universidad Cesar Vallejo. El propósito principal de la investigación fue hallar la relación entre el Bullying y la Inteligencia

Emocional en los estudiantes del nivel secundaria de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho. La técnica de muestreo es no probabilístico e intencional. Tanto el universo como la muestra constan de 75 estudiantes. A las conclusiones que arribó fueron las siguientes: existe una correlación positiva media entre el Bullying y las dimensiones de la variable de la Inteligencia Emocional tales como la empatía, las habilidades sociales, la regulación emocional y la automotivación. Los autores en su trabajo de investigación, preocupados por el maltrato emocional que sufren algunos niños del nivel secundario consideran que en los escolares es importante desarrollar algunas capacidades emocionales para una buena convivencia y desarrollo futuro como ciudadanos de bien. Tanto las habilidades sociales como la empatía nos ayudan a relacionarnos adecuadamente, por lo que es de suma importancia que tanto los maestros como los alumnos tengan conocimiento o se informen más acerca del tema de la Inteligencia Emocional como parte de su formación en la escuela.

Ortega (2015) en la investigación titulada “Inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés en los docentes de las instituciones educativas de la red 03 UGEL 04 Comas Lima”. Universidad San Ignacio de Loyola. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión de la educación. Consideró como propósito principal verificar la correlación entre en la inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés en los docentes de las instituciones educativas de la red 03 UGEL 04 Comas Lima. El diseño de la investigación es correlacional. Para demostrar la hipótesis de la investigación consideró como muestra a 123 docentes, a quienes aplicó un cuestionario escala politómica, luego del recojo de la información obtuvo los siguientes resultados y finalmente arribó a la conclusión: existe una alta correlación ($r= 0,866$) entre la inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés en los docentes de las instituciones educativas de la red 03 UGEL 04 Comas Lima. Esta investigación es similar a la investigación por la variable inteligencia emocional y cuyas conclusiones sirvieron de base contrastar con las conclusiones del presente trabajo.

Caso (2014) en la tesis titulada “Competencias directivas y la inteligencia emocional en los directivos de las instituciones educativas de la red 02 UGEL 04 Comas”. Universidad San Ignacio de Loyola. Tesis para optar el grado de maestro en gestión de la educación. Consideró como propósito principal hallarla correlación entre las competencias directivas y la inteligencia emocional en los directivos de las instituciones educativas de la red 02 UGEL 04 Comas. El diseño del estudio es no experimental correlacional. Para demostrar el cumplimiento de la hipótesis general de estudio tomó como muestra a 120 directores, a quienes le suministró un cuestionario graduado en la escala de Likert de cinco opciones. Luego del recojo de la información arribó a los resultados utilizando el SPSS22. Luego de la interpretación de los datos llegó a las siguientes conclusiones: Hubo un alto nivel con el 63% que alcanzó en la variable inteligencia emocional. En la parte inferencial logró: existió un alto grado de correlación ($\rho=0,961$) entre competencias directivas y la inteligencia emocional en los directivos de las instituciones educativas de la red 02 UGEL 04 Comas. Esta investigación es similar al presente estudio, porque contiene la variable inteligencia emocional que cuyas conclusiones sirvieron para confrontar con las conclusiones del presente estudio.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Bases Teóricas del clima institucional

Definición del clima según Kurt Lewin

Lewin citado en Orbegoso (2015) el clima se refiere a las percepciones del comportamiento, para ello utiliza diversas técnicas de investigación estadística, de esa manera nace de la intelectualidad aportando desde el punto de vista de la psicología y de la parte social. Asimismo, asume una percepción racional y pueden cambiarse con más facilidad que la cultura (p.10).

Definiciones del clima institucional

Para Rojas (2014) definió el clima institucional como la característica que se consideran en una institución, en donde influyen rasgos de conducta y actitudes de las personas que se interrelacionan entre ellas. Se considera clima saludable cuando los integrantes actúan bien generando un ambiente agradable y la productividad mejora (p.12).

Según Kahr (2014) definió que el clima institucional es la convivencia armoniosa en donde se hacen conocer e intercambian las emociones, sentimientos, cultura, religión motivaciones, y valores que poseen cada uno de los integrantes. Por otro lado, implica las relaciones interpersonales y laborales que mejoran notablemente el clima institucional. Asimismo, se nota en donde hay debilidades y las deficiencias emocionales generan situaciones críticas e inestabilidad a la institución (p.25).

Sandoval (2011) quien establece, que el clima de los colegios se manifiesta en los tipos de interrelación y la mediación de conflictos que se observa la institución; para ello, el experto, además, considera la participación de los integrantes en la construcción de normas que serán los basamentos normativos que permitirá la equidad y el cumplimiento eficiente de deberes y derechos de cada elemento constitutivo de la institución. Es cierto, el cumplimiento de las funciones de manera cabal deben estar establecidos en las normas, directivas o lineamientos que permitan a los directivos, docentes, estudiantes, inclusive padres de familia, desarrollarse e interactuar en un marco normativo; en el caso de la institución educativa, las disposiciones deben estar establecidas en el Reglamento Interno que es un instrumento legal, normativo y funcional, que para su implementación y puesto en vigencia, debe ser consensuado y comunicado oportunamente a toda la comunidad educativa .(p.34).

Asimismo, Viñas (2004) menciona que el clima institucional es el estado emocional de las personas que laboran en una institución educativa que tienen relación directa con la calidad del trabajo (p.21).

En un mundo competitivo, donde la ciencia, la tecnología y el conocimiento avanza a pasos vertiginosos, las instituciones u organizaciones, en este caso las instituciones educativas, también se adecúan a estos cambios, tienen que adaptarse a estos cambios; el aporte de Viñas (2004), considera, que un elemento esencial del clima institucional, es la calidad; podemos considerar la calidad, como la eficiencia y eficacia del desempeño tanto en la gestión directiva, administrativa, pedagógica y de soporte. También la calidad se percibe en la práctica de los procesos pedagógicos, excelente enseñanza, logros satisfactorios en los aprendizajes; en consecuencia, el logro de la calidad es el compromiso de toda la institución.

Para Chiavenato (2009) asevera un elemento más, que propicia el clima institucional; que es, el aspecto extrínseco de sus integrantes, si consideramos que el desempeño de los integrantes debe ser eficaz y eficiente, entonces, además, se debe tener en cuenta las necesidades personales y la elevación de la moral del personal, en el ámbito laboral; estos factores, parten básicamente de la forma cómo se gestiona los recursos humanos, los integrantes de la institución educativa, deben ser motivados y reconocidos por su desempeño, el reconocimiento debe ser público y puntual, este gesto contagia la motivación eleva la moral de sus integrantes en el contexto laboral. (p.59).

Fox (1973) citado en el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, (2007), considera que: el clima en un colegio depende de los programas que se le den en el equipo de los estudiantes, del personal docente, de los directivos y en general de todos los miembros de la institución educativa (p. 5).

Del texto, referido al clima escolar, se infiere, que para lograr un clima escolar apropiado, depende de tipo de programa o proyecto institucional que desarrolla, podemos añadir un elemento más, la doctrina filosófica, es el tipo de persona que quiere formar en la institución; de cómo se desarrollan los procesos, en este caso pedagógicos, administrativos e institucionales; también depende de los requisitos ambientales que se percibe en la escuela, como son, la organización, limpieza, orden, el trato, la comunicación y otros aspectos. Actualmente, las instituciones educativas, tienen propósitos concretos, que son el logro de metas en los compromisos de gestión escolar, esta situación se relaciona con el aporte del autor quien señala que el clima condiciona la calidad y productividad de los profesores y de los estudiantes, para ello, es necesario que el clima escolar debe propiciar, el cumplimiento de los propósitos institucionales.

Marcelo (2012) definió que el clima institucional “es el ambiente de trabajo de una organización”. (p.25). De manera específica, Marcelo, considera que el clima institucional de una organización se manifiesta, en el tipo de ambiente, que se vivencia y se movilizan las actividades tanto pedagógicas, administrativas e institucionales.

Según Pérez, (2012) consideró que el clima institucional es el producto de las percepciones de los integrantes que lo constituyen, es decir, en otros términos, es el juicio de valor que asumen del contexto de una institución, de las actitudes, procedimientos y actividades que en ella se realizan. Para conocer la percepción del personal, estudiantes y padres de familia, es necesario aplicar encuestas sobre el desempeño, del tipo de servicio que se brinda y sobre todo de la atención puntual y efectiva que se brinda a los usuarios (p. 10).

Características generales del clima institucional

Según Kahr (2010) plantea las siguientes características del clima institucional para las instituciones educativas, y considera nueve características que explicarían en una

institución educativa y cada una de ellas se relacionan entre ellas, tales como: estructura; responsabilidad; recompensa; cooperación; estándares; conflictos; identidad. (p.9).

Estructura

Según Kahr (2010) define que la estructura viene a ser las normas, las reglas, los procedimientos, los trámites y demás que se consideran dentro de un ambiente de trabajo (p.10). El autor menciona que los miembros de una organización deben conocer todas las normas con respecto a su trabajo. Por otro lado, también las posibles limitaciones en el momento de la ejecución de las actividades en post del cumplimiento de los objetivos propuestos.

Responsabilidad

Según Kahr (2010) La responsabilidad es un valor que según el autor permite que toda empresa u organización tenga la autonomía para tomar sus propias decisiones, y la fiscalización del trabajo debe ser de una manera permanente y en general. En la mayoría de las organizaciones hay un porcentaje de los jefes se oponen que lo fiscalicen, por eso optan que ellos no deben tener doble supervisión en su trabajo. (p.10).

Recompensa

Según Kahr (2010) define que “corresponde al sentimiento que tienen los miembros que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograrlos los objetivos propuestos”. (p.10).

La recompensa es un acto que se realiza a una persona cuando alcanzo los objetivos bajo ciertos riesgos calculados dentro de un ambiente de trabajo que impone los demás miembros de la organización. Se sabe que en toda organización

existen muchos riesgos en especial en las organizaciones que utilizan maquinarias pesadas o productos químicos para fabricar los productos.

Desafío

Según Kahr (2010) define que considera que los desafíos se producen en un ambiente riesgoso de trabajo con la finalidad de lograr los objetivos propuestos de la organización, y con el afán de entrar en la competitividad con otras organizaciones similares que hay en el mercado nacional o internacional (p.10).

Relaciones

Según Kahr (2010) define que las relaciones en una organización representan la parte esencial en donde se tiene que ver hay un ambiente agradable y un trato amable entre los miembros de la organización. Esta relación es entre jefes y subordinados o entre gerentes y trabajadores, las organizaciones se vuelven más competentes con respecto a otros cuando las relaciones entre sus miembros son más compactos y cuando hay una fuerza interna bien sólida (p.10).

Cooperación

Según Kahr (2010) define La cooperación es la parte esencial entre los miembros de una organización, donde hay se cultiva un místico de ayuda mutua como los hubo en el imperio de los incas. Es un valor que conlleva a las empresas a consolidar más sus valores y su productividad es alta. Por otro lado obtienen una alta rentabilidad con el uso eficiente de los recursos disponibles (p.10).

Estándares

Según Kahr (2010) define que los estándares son las medidas de comparación que establecen las normas o reglas de juego que toda organización debe superar para cubrir las necesidades de los clientes tanto internos o externos (p.10).

Conflictos

Según Kahr (2010) define que los conflictos muchas veces son necesarios, pero cuando se trata de producir aportaciones para mejorar las organizaciones. Si las críticas son constructivas solucionan diferentes conflictos que surgen dentro de la organización, así como conflictos entre los trabajadores, entre gerentes y trabajadores, entre otros (p.11).

Identidad

Según Kahr (2010) define que la identidad constituye base de la organización, es allí todos los miembros conocen con mucho detalle la visión y misión de la organización, así como su filosofía y su propia existencia. Hoy en día es importante considerar la identidad para ganar la competencia de los clientes en el vasto mercado (p.11).

Funciones del clima institucional

Según Kahr (2010) concibe que las funciones del clima institucional es velar por la buena marcha de la organización, repotenciando el liderazgo de los gerentes, así como motivando en forma permanente a los miembros dentro y fuera de la organización (p.11).

Asimismo, Kahr (2010) considera que el clima institucional es la parte fundamental de una organización o empresa, en donde se percibe que hay armonía

entre sus miembros, existe mutuo apoyo, los conflictos se resuelven en conjunto con el fin de avanzar y lograr los objetivos de la empresa. Dentro de un buen clima institucional se demuestra el manejo correcto tanto de la identidad como la utilización máxima de la capacidad de cada uno de los miembros (p.11).

Teorías del clima institucional

Alonso (2014) considera las siguientes teorías: La Teoría del Comportamiento Individual: Centra su preocupación en los individuos. La Teoría de la Administración. Centra su análisis en el estilo de la administración y liderazgo, y la Teoría organizacional: Centra su atención en la Administración y en el individuo.

La taxonomía de Tagiuri

Tagiuri (1968) citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) La asignación de funciones debe ser de acuerdo a la capacidad de los trabajadores. Las tareas que desarrollan en la institución deben ser acordes con las capacidades que tiene cada trabajador, esto debe ser real, según el contexto donde se desempeña laboralmente. Del aporte, podemos inferir que, una buena tarea influye en el clima institucional favorable y agradable que le permite desenvolverse a plenitud(p.6).

Según Tagiuri (1968) la estructura del clima institucional se centra en cuatro dimensiones: el clima institucional cuenta con elementos y factores que los distinguen, en ese aspecto, Tagiuri, considera, que el clima tiene una estructura de identificación, cuando señala en primer lugar, la dimensión ecológica, se refieren a los componentes físicos y materiales que se cuenta en la institución; otra dimensión, son los elementos que poseen los trabajadores, como son la experiencia laboral, la personalidad y la conducta, sobre todo, la actitud del directos, como responsable de la institución que dirige, debe ser el modelo que ejerce sus funciones de manera coherente, si desea una institución que practique la puntualidad, la responsabilidad y

la moralidad, él, es el primero que debe demostrar ante su personal, de esta manera contribuye con el clima laboral y sus seguidores imitan las actitudes y comportamiento de su líder.(p.8).

Modelo de Litwin y Stinger

Por su parte Litwin y Stringer (2007) definió el clima institucional como la parte subjetiva de un ambiente de la organización, sus principales propiedades se manifiestan por los integrantes de la institución y en base a ellos se reportan una respuesta sobre el tema (p.8).

Responsabilidad

Litwin y Stringer (2007) define que la responsabilidad es un valor que se encuentra en cada trabajador, que consideran la recompensa como un factor de sentimiento por el esfuerzo que ha realizado a favor de la empresa. Por otro lado, esto implica que para lograr una alta productividad se requiere un ambiente agradable de trabajo, un compañerismo compacto, y contar con un equipo bien sólido para lograr los objetivos propuestos (p.46)

Apoyo

Litwin y Stringer (2007) define que el apoyo se basa en el apoyo reciproco. Apoyarse dentro de unos estándares, desafiando los retos con la finalidad de dar el apoyo pertinente, además aquí se debe demostrar su identidad tanto personal y de los demás. Aquí se considera los trabajos en equipo, consideración muy importante para la buena marcha de la institución educativa (p.47).

Teoría de sistemas de organización de Likert

Likert (1975) establece tres tipos de variables que definen como son las variables causales, independiente, dependiente, las intervinientes entre otros, Por otro lado, en la empresa se refleja la importancia de la comunicación, la toma de decisiones, entre otros aspectos que constituyen la teoría de Likert (p.2007).

Enfoque estructural y humanista del clima institucional, según Martín

Martín (2009) considera que dentro del clima institucional se manifiestan dos grandes escuelas de pensamiento: que el clima nace dentro de una organización que estas sean grandes o pequeñas, así como se descentraliza o se centraliza, dependiendo de la toma de decisiones y de la autoridad competente para ejecutar las actividades con el objetivo de lograr las metas propuestas (p.25).

Asimismo, Martín (2009) indica que el clima constituye tanto las características del ser humano como del ambiente del trabajo, en donde se combinan esas características personales con los ambientales. Por otro se tiene en cuenta las percepciones globales que el ser humano tiene sobre el clima (p.26).

De un modo general, Likert (1968) citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, (2013) consideró los tipos del clima que aparecen en la interacción con el medio ambiente de la organización: así que el sistema, se consideró el autoritarismo explotador, en el sistema II el autoritarismo paternalista, en el sistema III el consultivo y el sistema IV el participativo en grupo. En cada uno del sistema se observa que cuentan con las respectivas características en cuanto a la forma de comunicación, en la toma de decisiones, la manera de participar lo hace diferente de uno de otro (p.56).

Por su parte, Martín (2009) en el ambiente del colegio, señala que los tipos de clima que hay en las organizaciones como son: el clima autoritario con sus peculiaridades de comunicación, su toma de decisión, las relaciones humanas, entre tanto que en el clima participativo los miembros se comunican en forma horizontal, la toma de decisiones es con la participación de todos los miembros, en fin el clima institucional es favorable (p.67).

Reyna (2015) el clima institucional en una institución educativa se genera a partir de las experiencias vividas en la vida diaria de todos los miembros de la institución comprendiendo sus actitudes, creencias valores y proyecciones. Se considera un clima institucional favorable porque permite la realización de la persona humano a realizar su trabajo en un ambiente agradable en donde satisface sus necesidades. (p. 32).

Manco (2015) define que el clima institucional los integrantes deben tener mucho interés, identificación y sobre todo el compromiso consigo mismo y con los demás. Asimismo, deben sentirse satisfechos en la realización de sus trabajos personales, en el trabajo de equipo y sobre todo con el afán de identificarse con la institución donde labora y con todo el personal. (p.23).

Elementos que influyen en el clima institucional educativo

Manco (2015) estos se desprenden del convencimiento de que: en toda la comunidad educativa el factor humano es el principal elemento que determina el clima institucional, en especial las interacciones entre todos los miembros de la organización en donde se considera el liderazgo de la parte directiva como uno de los elementos esenciales para el buen desarrollo del clima institucional (p.67).

Asimismo, Manco (2015) conciben los siguientes aspectos: las relaciones humanas constituyen elementos esenciales de la satisfacción o la no satisfacción que irradia directamente en el buen desempeño y sobre todo en la productividad de

la organización mejorando y desarrollando el buen convivir con todos los miembros (p.68).

Factores que impiden el adecuado clima institucional educativo

Según el Ministerio de Educación (2014) entre los factores que todo estudiante consideran de una manera de rechazo contra el autoritarismo, la corrupción y sobre todo el abuso de los docentes y de los directivos, a estos hechos lo consideran los estudiantes como los niveles de insatisfacción y sobre todo violencia que al final termina en el pandillaje, puesto que hay deficiencias en la práctica de valores (p.56).

Dimensiones del Clima institucional

Luego de consultar los diferentes autores, se consideró el autor Rojas (2014) quién define las siguientes dimensiones:

Rojas (2014) “considera las ocho dimensiones: liderazgo, motivación, compromiso, reconocimiento, trabajo en equipo, cultura organizacional, toma de decisión y satisfacción laboral”. (p.11).

Dimensión 1: Liderazgo

Rojas (2014) el liderazgo es la manera de ejercer una influencia en una persona para que pueda realizar plenamente su labor dentro de la empresa o institución, para ello el líder debe practicarlo. Los jefes deben ejercer una fuerte influencia en los trabajadores para realizan con mucho valor y ánimo las actividades a favor de la empresa. Para ello, deben existir ciertas cualidades de los líderes para conseguirlos a motivar y dejar que los trabajadores creen en él y pueden seguir sus ideales hasta lograr incidir en los objetivos de la empresa (p.12).

García e Ibarra (2012). El liderazgo es “la influencia interpersonal ejercida en una situación”. (p.36). El liderazgo es influir en la actitud de otra personal con la finalidad de persuadir, convencer y que debe compartir en desarrollar conjuntamente los objetivos y las metas de la institución.

Dimensión 2: Motivación

Rojas (2014) “trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes”. (p.13).

Litwin y Stinger (1978) Definen que la motivación como factor clave para la realización del personal en el trabajo. Toda empresa debe ofrecer estímulos para compensar los esfuerzos de los trabajadores tanto en lo económico como el reconocimiento en méritos por su destacada labor. La motivación con otorgamiento de incentivos es el principal aliciente para todo trabajador. Si hay motivación trabajará con mucha satisfacción, voluntad y sobre todo con interés (p.45).

Robbins (2004) citado por Albañil, (2015), la motivación es el esfuerzo de una persona que pone más energía para lograr una meta o los objetivos planificados dentro de una institución (p.36).

Bowers y Taylor, citados por Pérez y Rivera, P. (2015) la motivación es la fuerza que impulsa a los trabajadores para realizar las actividades planificadas dentro de la institución. Un personal bien motivado siempre realiza un buen trabajo y logra mejores resultados (p.18).

Pérez (2012) la motivación es interna por que logra satisfacer los deseos de los trabajadores generando un verdadero compromiso. Un trabajador bien motivado es

un trabajador que es capaz de romper barreras y logra resultados óptimos que son favorables para la institución (p. 21).

Según Robbins (1987) consideró que dentro de la institución alcanzar una meta requiere un esfuerzo para lograr la satisfacción y de esa manera satisfacer plenamente esa necesidad. Aquí se considera que el esfuerzo es el más intenso (p.123).

Por otro lado, para Fischman (2000) una de las maneras de motivar y satisfacer al personal con sus deseos interiores, eso genera y fortalece un verdadero compromiso. La base es motivar internamente a los trabajadores para que logren sus metas institucionales (p.186).

Dimensión 3: Compromiso

Rojas (2014) el compromiso que toma una persona con una empresa es para cumplirlas, para esto se necesita mucho valor y una actitud positiva que se practican en el momento de realizar o ejecutar las actividades (p.14).

Harter, Schmidt y Hayes (2002), definieron al compromiso como el involucramiento de las personas para realizar el trabajo, satisfacer con mucho entusiasmo y esto se relaciona con el compromiso organizacional y sobre todo con la rotación del personal (p.67).

Dimensión 4: Reconocimiento

Rojas (2014) Esta dimensión abarca más de lo material, es decir, las cosas intangibles como son los elogios, otorgamiento de diplomas de reconocimiento, galardones y premios (p.15).

Wankun (2011) “el reconocimiento es el elogio que se recibe de parte de las otras personas por las acciones ejecutadas en bien de la institución. Es un proceso que integra muchos esfuerzos en su realización de los objetivos”. (p.78).

Dimensión 5: Trabajo en equipo

Rojas (2014) el trabajo en equipo es un trabajo que requiere unificar esfuerzos comunes para realizarlas y ejecutarlas. Finalmente, este tipo de trabajo es la que hace más la productividad de los bienes tanto en calidad y en cantidad. Este tipo de trabajo es el más recomendable en el siglo XXI (p.16).

Acuña (2010) definió el trabajo en equipo como unos de los métodos más apropiados en donde los participantes se desarrollan más mediante el intercambio de ideas y experiencias con un solo objetivo de lograr las metas institucionales (p.2).

Dimensión 6: Cultura organizacional

Rojas (2014) la cultura organizacional representa la organización de una institución. Cada institución cuenta con su propia composición en su organización que es muy distinto a la otra institución. Esta representa un sistema cultural con fuertes convicciones que se encuentran unidas por fuertes lazos entre todos los trabajadores. Toda institución tiene su propia manera de interpretar su historia, su visión, su misión, su filosofía a dónde quiere llegar. (p.19).

Peralta y Santofimio (2010) la cultura organizacional es considerado como el espacio en donde se interrelacionan valores, las relaciones entre personas, las formas de comportamiento de los mismos y esos se encuentran en constante cambios. Es donde se transmiten los acervos culturales, las costumbres, la moral, los valores de una determinada organización. (p.89).

Dimensión 7: Toma de decisión

Rojas (2014) define que la toma de decisión es importante para lograr los buenos resultados en una institución. Las instituciones exitosas la toma de decisión lo realiza con la participación de todos los trabajadores (p.17).

Litwin y Stinger (1978) define que la toma de decisión se lleva a cabo luego de un análisis minucioso de la situación problemática de la institución, previa consulta a los actores que trabajan en la institución. En muchas empresas la toma de decisiones se lleva a cabo al nivel jerárquico, porque se considera que son las personas más idóneas para ello (p.79).

Bowers y Taylor, citados por Pérez y Rivera, P. (2015), la toma de decisiones se encuentra en el interior de la institución con la finalidad de corregir los errores que se generan durante su ejecución de las actividades planificadas, a fin de lograr exitosamente los objetivos propuestos (p.18).

Dimensión 8: Satisfacción laboral

Rojas (2014) la satisfacción laboral es una afectividad que se debe considerarlo durante la realización de sus funciones del trabajador dentro de una empresa. Esta a su vez refleja el comportamiento del trabajador, su motivación para continuar en seguir realizando (p.18).

Albañil, (2015) la satisfacción laboral es el gusto que encuentra la persona cuando realiza su labor diaria y es compensado y reconocido por toda la comunidad educativa (p. 29).

Robbins y Judge (2009) citados por Pérez y Rivera, P. (2015), la satisfacción laboral, es la sensación que siente, y se refleja en su actitud, esta se determina

mediante una evaluación minuciosa para calificarlo o despedirlo, de acuerdo a su grado de producción. Por otro lado, se considera la actitud que toma el trabajador frente al ambiente de trabajo y frente a las actitudes de los gerentes y de sus propios compañeros (p.19).

Vargas, (2015) la satisfacción laboral es cuando una persona encuentra el gusto y un buen clima en su centro de trabajo, para lograr esa satisfacción debe impartir también su carisma y su voluntad para lograr en el seno de la institución (p. 17).

Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) citado por Sotomayor. (2013) la satisfacción son conductas que adquiere todo trabajador frente a las actitudes de sus jefes o de sus propios compañeros de trabajo (p.33).

Flores (1992) citado por Sotomayor. (2013), “se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo”. (p.32).

Indicadores de la variable clima institucional

Comportamiento

Rojas (2014) definió que el comportamiento desde el principio comenzó a mejorar permitiendo vivir mejor, valorando las fortalezas, minimizando las debilidades y sobre todo incrementando la mayor parte de la atención en los puntos más álgidos que se encuentra en todo ser humano (p.56).

Apoyo al cambio

PRELAC (2015) define que el cambio es positivo y permite el avance vertiginoso de la sociedad en conjunto, tales que la educación tradicional no hacía participar al estudiante, era una enseñanza unilateral. En los actuales tiempos el agente principal es el estudiante y como tal es el protagonista de su propio aprendizaje, para ello los

docentes deben guiarlos paso a paso inculcando los aprendizajes significativos (p.29).

Motivación interna

Chiavenato (2014) la motivación interna es la motivación que se encuentra en el interior del mismo sujeto, por tanto, el responsable principal es el propio sujeto que cuenta con sus potencialidades y actitudes suficientes para poder activarse positivamente y esa manera lograr arribar a sus metas propuestos, (p.56)

Motivación externa

Chiavenato (2014) define que la motivación externa es la que viene desde afuera y vitaliza al sujeto para que labore con mucha energía, para ello es necesario que las empresas establezcan incentivos acogedores y llamativos. Esta motivación más que todo en los últimos tiempos se refiere a la parte material de las cosas, así como otorgamiento de reconocimientos de resoluciones por su destacada labor a favor de la institución (p.57).

Estrategias motivacionales

Gonzales y Lorena (2011) definen que las estrategias motivacionales constituyen alicientes motivacionales que las empresas asignan para los trabajadores competentes y que realizan en forma eficiente logrando mayor productividad en el seno de la empresa. Toda empresa tiene su propia estrategia para satisfacer las necesidades de sus trabajadores de acuerdo a su propio desempeño (p.23).

Identificación.

Ruiz y Longinos (2015) definieron que la identidad es un valor que permite identificarse al sujeto con su propia cultura, sus costumbres y su idiosincrasia con la finalidad de cubrir las necesidades de los trabajadores y satisfacerlas en su

integridad y sobre todo a los trabajadores que se da todo por el todo a favor de la empresa. (p.48).

Cumplimiento de funciones

ASBA (2015) define que el cumplimiento de funciones constituye parte de la labor de los trabajadores, sobre la responsabilidad cae en ellos. La totalidad del personal que labora en la empresa o institución debe tener accesibilidad a la información relacionado con sus funciones para que puedan desempeñarse correctamente y obtengan una alta productividad y sobre todo una alta rentabilidad a favor de la empresa (p.67).

Metas compartidas

Moreno (2015) define que las metas compartidas en la empresa se deben tener todos los trabajadores para que puedan caminar bajo una sola visión que le permitan lograr los objetivos planificados. Para obtener exitosamente las metas todos los miembros de la empresa deben cumplir sus funciones eficientemente y con mucha responsabilidad siempre direccionando con visión y misión de la empresa (p.5).

El elogio

Moreno (2015) define que el elogio es la calificación o el grado de reconocimiento que toda empresa debe hacerlo con sus trabajadores competentes en sus funciones y promoverlos a los más idóneos a cargos que requieren mayor responsabilidad. Toda empresa tiene sus propias pautas para el reconocimiento y elogiar a su propio personal de acuerdo a su desempeño en sus funciones (p.67).

El respeto

Soto (2015) define que el respeto es un valor que se practica de conformidad a las normas establecidos por los grupos humanos y se han establecido dentro de su acervo cultural con la finalidad de diferenciarse de otros grupos en cuanto a sus

derechos y deberes para cumplir cabalmente sus funciones que se le ha asignado (p.93).

La oportunidad

Soto (2015) define que la oportunidad es una posibilidad que se presenta a todo individuo, solo tienen que estar atentos y aprovecharlos al máximo y de esa manera superar las expectativas negativas y más tarde de estar arrepentidas. Todo ser humano tenemos que tomar la opción más favorable que nos hace sentir realizado en el transcurrir de la vida (p.95).

El interés

Crano (2014) define que el interés es la energía interna que dota a los seres humanos a realizar o participar en un determinado evento de acuerdo a sus condiciones con que cuenta para tal situación. El interés orienta la vida a toda persona para que pueda realizar sus propias actividades con la finalidad de lograr su propia satisfacción (p.103).

Tareas compartidas

Datzira (2012) define que las tareas compartidas son las que se realizan en equipos de trabajo con el objetivo de lograr metas comunes y con la orientación de un líder logra los objetivos de la empresa o de la institución, para ello se requiere la toma de decisiones como la herramienta esencial y sobre todo habituarse dentro del trabajo colectivo (p.45).

Cumplimiento de funciones dentro del equipo

Aguilar y Vargas (2012) definen que es la parte esencial que debe tener en cuenta todo equipo profesional, técnico o de otra índole, con miras de lograr un modelo ideal para las empresas, contar con un plan de trabajo adecuado que permita lograr las metas comunes solamente cumpliendo responsablemente los objetivos planificados de la empresa (p.78).

Competencias

Méndez (2009) define que la competencia es la fuerza de los humanos para lograr superar un desafío que en su mayoría son situaciones problemáticas que requiere habilidad para resolverlas. Ser competente significa poseer un alto conocimiento y tener una capacidad eficiente para afrontar las situaciones problemáticas (p.41).

Beckers (2002) explica que las personas competentes utilizan diversos recursos para lograr superar los problemas y los retos. En el caso de los estudiantes utilizan sus saberes y las actitudes para enfrentar la situación problemática hasta lograr resolverlos (p.57).

Cumplimiento del reglamento interno

Méndez (2009) define que es la importancia del conocimiento de las reglas de juego que hay en toda institución, y su práctica de ellas por las personas que laboran es principal. Por otro lado, todo equipo deberá respetar el reglamento interno que se establecen para normar las condiciones que deberán cumplir dentro de la institución (p.123).

Valores institucionales

Méndez (2009) los valores institucionales orientan el comportamiento de las personas y su cumplimiento con las funciones asignadas para realizar una actividad o tarea en función a los objetivos institucionales. Estos valores gobiernan a los seres humanos que permiten apreciar con mayor detalle y constituyen fuente de satisfacción para todos los miembros. (p.56).

Iniciativas.

Álvarez (2015) define que el trabajador del siglo XXI, es un trabajador innovador, creativo con muchas iniciativas emprendedoras que permiten desafiar las situaciones problemáticas generando o buscando nuevas soluciones en beneficio de la empresa o de la institución (p.50).

Información

Álvarez (2015) La información es la parte primordial para toda la persona, hoy se domina el mundo cuando tengas mayor cantidad de información, porque con ello produces conocimiento, ciencia, sobre todo mucha sabiduría que permite criticar y sobre todo soluciona las situaciones adversas. (p.89).

Resultados

Álvarez (2015) define que los resultados son producto de los procesos anteriores que se han desarrollado cumpliendo con las etapas establecidas y logrando los resultados esperados con la utilización eficiente y eficaz de los recursos materiales y humanos (p.98).

Reacción afectiva

Álvarez (2015) define que la reacción afectiva constituye parte esencial dentro de la empresa, es la parte emocional que necesita fortalecer para lograr los objetivos empresariales. Si la gente se siente bien y es muy apreciado afectivamente dentro de la empresa producirá bien y la empresa obtendrá una alta rentabilidad (p.76).

Valoración del trabajo

Álvarez (2015) define que todo trabajador valora su esfuerzo que se plasma en las actividades efectuadas. Hoy en día las empresas evalúan el desempeño de sus

trabajadores para promoción interno o rotación de cargos. Muchas empresas capacitan su trabajador, porque consideran que constituyen su capital humano y como tal debe producir más las personas capacitadas o entrenadas (p.89).

Evaluación laboral

Álvarez (2015) define que la evaluación es la parte esencial para promover de un puesto a otro a todo trabajador. Hoy se habla de la evaluación de desempeño, para ello las empresas cuentan con instrumentos elaborados por los expertos para dicho desempeño. En su mayoría lo realizan para promover de cargo o para capacitarlos, y así lograr a incrementar su productividad (p.91).

Bases Teóricas de la Inteligencia emocional

Definiciones de la Inteligencia emocional

Bollón (2014) consideró que la inteligencia emocional se encuentra dentro de una inteligencia genérica más grande y eso tiene un control de la razón y de la parte intelectual que alcanza el más alto nivel y al manejar correctamente los diversos conflictos que ocurren en los seres humanos (p.59).

Goleman (1998) citado por Bollón (2014), concibió a la inteligencia emocional como la habilidad que se percibe en el comportamiento de los seres humanos, esto puede ser de una manera personal o grupal (p.125).

Bar-On (2002) se entiende por inteligencia emocional como aquella que integra las demás emociones con el solo propósito de colocar en el primer lugar para comprender al ser humano consigo mismo y posteriormente para comprender a otros (p.52).

Fernández y Extremera (2015) definieron a la inteligencia emocional como esa fuerza interna que tienen las personas para que manejen de una manera alturada sus emociones, el entenderse asimismo y atender a los demás en forma individual y en el ambiente social. En otro momento se entiende por emociones internos quienes determinan un equilibrio emocional del ser humano (p.52).

Alterio y Pérez (2015) definieron que la inteligencia emocional es la principal responsable para que el ser humano sea exitoso o un fracasado, esto se prima en los estudiantes, en los profesionales, lideres, padres de familia, de hecho, que por medio de la inteligencia el ser humano lograr superar los grandes desafíos (p.3).

Leal (2015) por medio de la inteligencia emocional los seres humanos se dominan como el uso mesurado de sentimientos, las emociones es el principal objetivo para dominar esas emociones con el objetivo de lograr en forma exitosa las buenas acciones (p.9).

Salovey y Mayer (1990) definieron a la inteligencia social como la capacidad del ser humano con el objetivo de acceder a las emociones y generar una armonía entre las emociones realizando una autoevaluación de los sentimientos y que son propias y generando el respeto para los demás (p.189).

Goleman (1998) definió a la inteligencia emocional como la habilidad para reconocer las propias emociones que uno tiene y luego de otros. Esta actitud de conocer es muy importante para los maestros en las escuelas el cómo controlar a los conflictos de la persona (p.45).

Gardner (1995) manifestó que la inteligencia emocional es una destreza emocional que hace más humanos a los seres humanos y es fuente principal para activar otras fuerzas internas en el ser humano, como es la toma de

decisiones oportunas y maneja correctamente la inteligencia emocional permiten vivir con mucha felicidad a las personas(p.31).

Bar-On (1997 citado en Ugarriza, 2014) quién refirió por inteligencia emocional al conjunto de habilidades con que cuenta la persona y cuyas destrezas ejercen una fuerte influencia para la adaptación y sobre todo para enfrentar los desafíos del ambiente social en donde expresa sus emociones y luego entiende a los demás. Aquí se demuestra comprendiendo a todas las personas y su medio que lo rodea manteniendo un alto grado en cuanto a las relaciones humanas (p.135).

Cooper y Sawaf (1997) definió a la inteligencia emocional como la capacidad para sentirse y manejar de una manera eficaz las emociones como una alta energía que ocurre en el cuerpo dell ser humano (p.86).

La inteligencia emocional en el ambiente de trabajo

Según Goleman citado por Amorós, (2007) definió que en materia de trabajo la inteligencia emocional cumple funciones para desempeñarse y manejarse los conflictos reconociendo que las otras personas cuentan con los derechos que le corresponden, así como los deberes que deben cumplirse, ese acto de reconocer por medio de la comunicación, a través de la creatividad y sobre todo en la evaluación (p.116).

Trabajo en equipo

Amoros, (2007, p.108) refiere: que los resultados más exitosos que se logran es por medio del trabajo en equipo, esto requiere que los grupos poseen una energía muy acertada cuando realiza las actividades, es decir, la suma de los esfuerzos individuales es mayor que todos y el producto es de mejor calidad (p.108),

Ivancevich (1997) los esfuerzos de muchas personas poseen más valor y es de mejor calidad, porque permite obtener resultados esperados o hasta sobrepasarlos en el logro de los objetivos planificados (p.57).

Tipos de equipos.

Amoros (2007) dentro de una organización existen muchos equipos de trabajo que en muchas ocasiones se dividen por áreas de trabajo. Las empresas se organizan por áreas para que cada área pueda producir de acuerdo a las funciones asignadas y así cumplir los objetivos de la empresa u organización (p.109).

Comportamiento organizacional.

Amoros, (2007) definió que toda persona debe desarrollarse sus habilidades internas que permitan relacionarse con los otros de una manera eficaz, con el objetivo de lograr metas que se ha establecido en una organización (p.6).

Según Da Silva. (2001) comprende como un sistema que permite modificar las formas de vivencia, las costumbres de una determinada sociedad con el objetivo de mejorarse de una forma adecuada y sobre todo resolviendo los problemas (p.400).

La comunicación

Para Cisneros, (2006) es el proceso que permite a los seres humanos el mejor entendimiento en donde se produce el intercambio de las ideas, de las aspiraciones y sobre todo las diferencias de una forma pertinente y adecuado (p.15).

Cisneros (2006) dentro de la comunicación consideró varias técnicas entre ellas: la acción estratégica que orienta la toma de decisiones asertivas y la acción comunicativa en donde se logra incentivar un conocimiento en común (p.65).

De acuerdo con Tolela y Myers (1983) definieron que la comunicación como un proceso en donde las personas desarrollan su habilidad en relación con los demás en un ambiente determinado y permitiendo su manera de organización (p.7).

Por otra parte, Serrano (2006) señaló que la comunicación es la forma de contactarse con los otros, transmitiendo su manera de ver las cosas, informándose de una situación tal como se presenta y todo ese acto de la comunicación siempre existe aprendizaje (p.18).

Comunicación efectiva

Según Gonzales (2009) definió que la comunicación es esencial para todos los seres humanos, sin ella sería un caos, un desorden y sobre todo generaría muchos conflictos. La comunicación permite a los seres una comprensión sobre los problemas que afecta y bajo un mutuo acuerdo se logra encontrar la paz entre ellos y así alcanzar los objetivos institucionales (p.2).

La comunicación interpersonal

Según Florez, (1992) considera que la comunicación interpersonal se logra mediante la información adecuada entre dos personas sobre el interés común o sobre las actividades compartidas que se realizan en el trabajo, a fin de lograr las metas compartidas y con el objetivo de resolver si hay controversias entre las personas (p.303).

Comunicación Organizacional

Para González (2013) se entiende por ello como la comunicación entre organizaciones de acuerdo a su organización que sea horizontal o vertical de una

que las organizaciones permitan una comunicación de tipo formal y de tipo no formal (p.45).

Comunicación organizacional formal

González (2013) consideró que en toda organización se majea una comunicación formal de acuerdo a las normas establecidas, dando direccionalidad, la relevancia y la intencionalidad, poder una comunicación de tipo horizontal o de tipo vertical, o de una forma ascendente o descendente (p.45).

Identidad institucional

Lucipinio (2009) la identidad es considerada como cualidades que poseen cada persona de acuerdo a los valores que ha adquirido y sobre todo depende del grado cultural de la persona humana (p.16).

Identidad personal

Lalande, citado por Lucipinio (2009) considera que La identidad es un valor que lleva toda persona dentro de una empresa. Es el sello personal y se diferencia por el grado de relación que tiene dicha persona con los demás y con los objetivos trazados por parte de la organización (p.13).

Identidad colectiva

Lalande, citado por Lucipinio (2009) considera que la identidad del grupo se diferencia porque se encuentran fuertemente unido por la cultura, por las costumbres, por sus características bien definidas, y estos son compartidos por todos los miembros o clan a que se encuentran inmersos (p.45).

Las teorías sobre la inteligencia emocional

La teoría de Salovey y Mayer (1990)

Salovey y Mayer (1990), definieron a la inteligencia emocional como la destreza que maneja a las emociones de la propia persona y de los otros de una forma oportuna usando los conocimientos propios y sobre todo las acciones (p.9).

Asimismo, Mayer, Salovey y Caruso (2000) concibieron que la inteligencia emocional comprende 4 fases: el número uno es percibirse las propias emociones, en el número dos procesar esas emociones, en el número tres la forma de comprenderlas y finalmente el cómo regularlas promoviendo el desarrollo y crecimiento personal y de los demás (p.56).

Teoría de Goleman (1995)

Según Goleman (1995) concibió 4 fases: el primero es tomar conciencia uno mismo, el segundo manejar las emociones personales, el tercero activar la motivación y finalmente reconocer las emociones de los demás. Para comprender es necesario y suficiente que la persona posee su propia confianza (p.125).

Las teorías de las emociones

Según Bisquera (2000) sostuvo que las emociones siempre estuvieron presentes desde la aparición del ser humano sobre la tierra y con el correr de los años muchos psicólogos han estudiado de una forma científica dando el valor a las emociones de las personas (p.78).

La teoría de las inteligencias múltiples

Según Gardner (1995) concibió sobre las inteligencias múltiples que se dan en un espacio y tiempo de una determinada organización y considera a la inteligencia interpersonal como la parte externa de la persona y la inteligencia intrapersonal como aquella que se encuentra en la parte interna del ser humano (p.47).

Dimensiones de la Inteligencia emocional

Bollón (2014) concibió 4 dimensiones: la intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, la adaptabilidad y el ánimo general.

Dimensión 1: Intrapersonal

Para Bollón (2014) concibió como la habilidad que posee un individuo para manifestarse su sentir, su comportamiento en enfrentar los diversos desafíos en actuar y en expresarse (p.44).

Monje y Flores (2012) definió a la inteligencia intrapersonal como la esencia misma que se encuentra en el interior de la propia persona y que sirve para enfrentar los retos que ofrece el medio social (p.41).

Núñez (2012) dentro de un contexto la inteligencia intrapersonal es la que permite a la persona a reconocer sus propias potencialidades y sus debilidades en relación a ese contexto social de las personas (p.3).

Dimensión 2: Interpersonal

Bollón (2014) esta inteligencia es la habilidad para socializarse con los otras personas, así como entender los sentimientos de los otros como si fuera de uno (p.59).

Para Salovey y Mayer (1990) concibieron como la habilidad para reconocer las emociones de otros seres humanos de una manera pertinente y oportuna (p.78).

Para Goleman (1990) concibió como la habilidad que tiene una persona para sociabilizarse con los demás seres humanos dentro de un contexto determinado, aquí es notorio la práctica de caerse bien y sobre todo de las habilidades sociales (p.45).

Monje y Flores (2012) definieron como la que se encuentra inmerso a los pensamientos, de las ideas y de los deseos que se tiene a los demás de una manera que se intercambia las ideas y los mensajes asertivos (p.45).

Núñez (2012), esta inteligencia se da en un conjunto de personas a través de la comunicación asertiva en donde se pone en manifiesto la valoración de las personas (p.4).

Dimensión 3: Manejo del estrés

Bollón (2014) percibió como la energía interna que permite ser tolerante ante las adversidades, de los conflictos, ello requiere de un manejo con finura de los impulsos en su totalidad (p.59).

Gonzales (2013) la manifestación física en una persona normalmente proviene de un malestar psicológico que condiciona a las personas a sentirse cohibido dentro de sí mismo (p.36).

Dimensión 4: adaptabilidad

Bollón (2014) esta capacidad permite a los seres humanos a adecuarse en cada ambiente de acuerdo con las condiciones con que cuenta, aquí se perciben dos tipos de adaptabilidad uno referido al contexto físico del lugar y el otro referido al ambiente social (p.60).

Bar-On (citado por Ugarriza 2014) es la adecuación de los seres humanos a las condiciones desafiantes de ese entorno, enfrentando los desafíos de una manera adecuada (p.65).

Dimensión 5: Animo general

Bollón (2014) es la energía interna que impulsa a toda persona para enfrentarse a los desafíos en donde existen conflictos de naturaleza personal, esto depende de las características personales de cada individuo (p.40).

Maya (2013) es la parte psicológica que existen en el interior de las personas que gobiernan el modo de actuar del ser humano en el transcurso de su vida privada (p.57).

Indicadores de la inteligencia emocional.

Comprensión emocional de sí mismo (CM)

Vallés (2014) definió como un estado propio de la persona que se da en un determinado espacio y tiempo en relación a la actividad que realiza. En las escuelas

se pretende inculcar a los estudiantes las cosas que más les gusta y en función a esto el maestro deberá diseñar sesiones de aprendizaje (p.80).

Asertividad (AS)

Díaz (2014) definió que la noción de asertividad es un componente de las habilidades sociales en se pone en manifiesto sus pensamientos que los proteja dentro de la sociedad (p.78).

Autoconcepto (AC)

Eснаola y Madariaga (2014) definieron que este indicador permite identificar al ser humano como se percibe en sí mismo (p.45).

Autorrealización (AR)

Guerrero (2014) definió la realización más alta que un ser humano puede haberlo logrado y se encuentran vinculados a la vivencia misma de la persona, en ese sentido se busca satisfacer las necesidades tanto físicas y psicosociales dentro de un contexto determinado (p.34).

Libertad (IN)

Guerrero (2014) definió a la libertad de un contexto social inmerso de las normas y leyes que regula a esa sociedad, es ahí se establecen con claridad hasta donde puede tener dicha libertad las personas en general (p.56).

Empatía (EM)

Balart (2014) definió que la empatía es comprender los sentimientos y los problemas a los demás. Aquí se desarrolla la habilidad para comprender el comportamiento de

uno mismo y de los demás. Caerse empático significa que se cuenta con una energía positiva que irradia a las personas para que se conduzcan por el camino correcto (p.67).

Relaciones interpersonales (RI)

Castillo (2014) definió este indicador desarrolla ciertas habilidades a las personas dentro de las interacciones sociales con el objetivo de lograr metas institucionales (p.56).

Responsabilidad Social (RS)

Cortes (2014) definió como aquella que consiste en dotar a las personas para que se incursionen en los temas que son del desafío del momento dotando de una serie de alternativas (p.32).

Tolerancia estrés (TE)

Pérez (2014) definió que la capacidad que posee un ser humano para ser tolerante frente a las causas que produce el estrés cuando no se maneja correctamente el dominio de la personalidad del ser humano dentro de un contexto determinado (p.79).

Control de los impulsos (CI)

Pérez (2014) definió como la persona humana cuando se concentra puede controlarse esa energía negativa que muchas veces cuando la persona no sabe controlarse genera consecuencias graves que repercuten en los demás (p.45).

Solución de problemas (SP)

Pérez (2014) definió que esta cuestión consiste que se basa en aprendizajes anteriores que figura dentro de un contexto social y las posibles habilidades que maneja la persona para enfrentar exitosamente los desafíos que se presentan dentro de ese contexto (p.8).

Prueba de la realidad (PR)

Cortes (2014) definió como la confrontación de la realidad actualidad de acuerdo a nuestro pensamiento en el contexto en relación a la personalidad de los participantes, el significado real es algo que no se percibe con claridad y los sentidos muchas de las veces nos engañan (p.67).

Flexibilidad (FL)

Cortes (2014) definió como la apertura en la manera de manifestarse en las ideas, en los sentimientos y así como se denota en las flexibilidades de la parte física (p.76).

Felicidad (FE)

Cortes (2014) definió a la felicidad como el placer que goza la persona misma cuando ha logrado su misión de acuerdo a las metas trazadas (p.45).

Optimismo (OP)

Cortes (2014) definió como una energía positiva, que se encuentra en las personas y que permite lograr exitosamente las metas propuestas (p.68).

1.3. Justificación de la investigación

El presente estudio se manifiesta de una manera natural como es el clima institucional y la inteligencia emocional en los docentes, que vienen a ser las manifestaciones que se denotan entre los actores dentro de las organizaciones.

Justificación práctica

En este apartado la investigación es importante porque permite que los docentes y otros profesionales conozcan el significado que tiene el clima institucional por un lado y por otro lado el manejo de la inteligencia emocional permitirá cumplir con cabalidad a los profesionales en el manejo de los comportamientos de los estudiantes cuando se realizan frente a los aprendizajes.

Justificación científica.

La investigación es interesante desde el punto de vista científico, porque profundiza en las teorías de las variables en estudio y contribuye a resolver una pequeña parte de la problemática del contexto investigado. Por otro lado, sirve como base para inferir otras teorías que son del interés del investigador.

Justificación metodológica.

En la realización del estudio se utilizó una serie de métodos que permitió buscar las teorías de las variables y profundizarlas en todo sentido en el uso de los métodos, de los procedimientos, en las técnicas y sobre todo en la aplicación de los instrumentos al momento de recoger la información.

Justificación legal.

El estudio consideró como base legal a la Ley general de la educación N°28044 y la Ley de la Reforma magisterial N° 29944, estas dos leyes contemplan todo lo concerniente a la educación y la manera que se deben cumplirse.

1.4. Problema de la investigación

Realidad problemática

En la era de la globalización, el escenario de los conocimientos es cada vez más amplio y necesita contar con más información de los temas que sobresaltan en el seno del contexto existen muchas deficiencias en el manejo del clima institucional y por otro lado sobre la inteligencia emocional, actitudes que toda persona deberá demostrarlas para lograr sus metas propuestas.

En el contexto actual existen muchas deficiencias en el manejo del clima institucional por parte de los gerentes de las empresas, esto ocurre porque los encargados de conducir a las organizaciones tanto productivas como de servicios desconocen el significado real del clima institucional, así como de su manejo en todas sus dimensiones, siendo el clima institucional un tema de mayor interés y de mayor envergadura para la educación en especial para la educación de los pueblos del Perú.

En el ámbito nacional se observa que los docentes de las instituciones educativas no manejan la inteligencia emocional de ellos y menos de los estudiantes, siendo factor clave para el aprendizaje de los estudiantes. Los estudiantes no manejan sus emociones por la falta de orientación de los profesionales como son los educadores y los psicólogos. Si se quiere lograr un nivel de aprendizaje deseado en

el país el estudiante debe dejar que reconozcan sus condiciones ambientales y sociales y el control adecuado de su estado emocional.

En la red 01 de UGEL Ventanilla, existen muchas deficiencias por parte de los directivos y de los docentes en cuanto al manejo del clima institucional, existen muchos conflictos entre los actores como son problemas entre los docentes, entre directivos y los docentes, entre docentes y padres de familia, entre estudiantes y los docentes y auxiliares de educación por la deficiencia o por el desconocimiento que tienen los actores educativos. Por otro en cuanto a la variable inteligencia emocional, se observa que hay pocos docentes que considera como un elemento principal para que los estudiantes logren aprendizajes óptimos y exitosos. Por las razones antes descritas se pretende realizar la investigación en la red 01 UGEL Ventanilla.

Formulación del problema

Problema General.

¿Cuál es la relación entre el nivel del clima institucional y el nivel de la inteligencia emocional de los docentes de la RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016?

Problemas Específicos.

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre nivel del clima institucional y el componente intrapersonal en los docentes de la RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el nivel del clima institucional y el componente interpersonal en los docentes de la RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre el nivel del clima institucional y el manejo de estrés en los docentes de la RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre el nivel del clima institucional y la adaptabilidad en los docentes de la RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre el nivel del clima institucional y el ánimo general en los docentes de la RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016?

Hipótesis General

Existe una correlación positiva entre el nivel del clima institucional y la inteligencia emocional en los docentes de la RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016.

Hipótesis específicas

H₁ Existe una correlación positiva entre el nivel del clima institucional y el componente intrapersonal en los docentes de la RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016.

H₂ Existe una correlación positiva entre el nivel del clima institucional y el componente interpersonal en los docentes de la RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016-

H₃ Existe una correlación positiva entre el nivel del clima institucional clima institucional y el manejo de estrés en los docentes de la Red RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016.

H₄ Existe una correlación positiva entre el nivel del clima institucional y la adaptabilidad en los docentes de la Red RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016.

H₅ Existe una correlación positiva entre el nivel del clima institucional y el ánimo general en los docentes de la Red RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016.

Objetivos de la investigación.

Objetivo General

Verificar qué relación existe entre el nivel del clima institucional y el nivel de la inteligencia emocional de los docentes de la RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016.

Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Hallar qué relación existe entre el nivel del clima institucional el clima institucional y el componente intrapersonal en los docentes de la RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016.

Objetivo específico 2

Hallar qué relación existe entre el nivel del clima institucional y el componente interpersonal en los docentes de la RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016.

Objetivo específico 3

Hallar qué relación existe entre el nivel del clima institucional y el manejo de estrés en los docentes de la RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016.

Objetivo específico 4

Verificar qué relación existe entre el nivel del clima institucional y la adaptabilidad en los docentes de la RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016.

Objetivo específico 5

Hallar qué relación existe entre el nivel del clima institucional y el ánimo general en los docentes de la RED 01 – UGEL Ventanilla, 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

2.2. Definición conceptual

Variable 1. Clima institucional

Según Rojas (2014), el clima institucional son las cualidades que lo caracteriza el ambiente de un trabajo que se percibe por los actores y se manifiesta en el comportamiento (p.12).

Variable 2. Inteligencia emocional

Bollón (2014), la inteligencia emocional se encuentra dentro de un conjunto más grande denominado inteligencia general que permite desarrollarse exitosamente a todo ser humano (p.59).

2.3 Definición operacional

Variable 1. Clima institucional

El clima institucional comprende las siguientes dimensiones: liderazgo, motivación, compromiso, reconocimiento, trabajo en equipo, cultura organizacional, toma de decisión y satisfacción laboral.

Variable 2. Inteligencia emocional

La inteligencia emocional comprende los siguientes componentes: intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y el ánimo general.

Variable 1: Clima institucional

Tabla 1

Operacionalización de la variable Clima institucional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala	NIVELES/RANGOS
Clima institucional	Liderazgo	Comportamiento	1,2,3	Ordinal	
		Apoyo al cambio	3,5,6		
		Empatía	7,8,9		
	Motivación	Motivación interna	10,11,12	Escala de Likert	
		Motivación externa	13,14,15		
		Estrategias motivacionales	16,17,18		
	Compromiso	Identificación	19,20,21	Nunca (1)	
		Cumplimiento de funciones	22,23,24		
		Metas compartidas	25,26,27		
	Reconocimiento	El elogio	28,29	Casi nunca(2)	Inadecuada
		El respeto	30,31		
		La oportunidad	32,33		
	Trabajo en equipo	El interés	34,35	A veces (3)	Adecuada
		Tareas compartidas	36,37		
		Cumplimiento de funciones dentro del equipo	38,39		
	Cultura organizacional	Competencias	40,41	Casi siempre(4)	[60 140]
		Cumplimiento del reglamento interno	42,43		
		Valores institucionales	44,45,46		
	Toma de decisión			Siempre(5)	[141 221]
Iniciativas		47,48			
Información		49,50			
Satisfacción laboral	Resultados	51,52,53		[222 300]	
	Reacción afectiva	54,55			
	Valoración del trabajo	56,57			
	Evaluación laboral	58,59,60			

Tabla 2

Operacionalización de la variable inteligencia emocional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Nivel /rango
Componente intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo (CM)	1,2,3,4,5	Ordinal Escala de Likert (1)Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Debe mejorar [75 172] Promedio [173 273] Excelente [274 304]
	Asertividad (AS)	6,7,8,9,10		
	Autoconcepto (AC)	11,12,13,14,15		
	Autorrealización (AR)	16,17,18,19,20		
	Libertad (IN)	21,22,23,24,25		
Componente interpersonal	Empatía (EM)	26,27,28,29,30		
	Relaciones interpersonales (RI)	31,32,33,34,35		
	Responsabilidad Social (RS)	36,37,38,39,40		
Componente manejo de estrés	Tolerancia estrés (TE)	41,42,43,44,45		
	Control de los impulsos (CI)	46,47,48,49,50		
	Solución de problemas (SP)	51,52,53,54,55		
Componente de adaptabilidad	Prueba de la realidad (PR)	56,57,58,59,60		
	Flexibilidad (FL)	61,62,63,64,65		
Componente animo general	Felicidad (FE)	66,67,68,69,70		
	Optimismo (OP)	71,72,73,74		

Fuente: elaboración propia.

2.4. Metodología

El método que se empleó en la presente investigación fue el hipotético deductivo. Este método nos permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo, porque buscará la objetividad y medirá la variable del objeto de estudio. Con referencia al método hipotético deductivo, Rosales 1988 (citado en Quispe, 2011)

2.5. Tipo de estudio

Siguiendo a Sánchez y Reyes (2006) la investigación corresponde al tipo básico porque se basó en las teorías circundantes en el contexto académico (p.37).

2.6. Nivel de investigación

Para Hernández, Fernández y Baptista (2006) el nivel de la investigación es descriptivo que pretende asociar las variables en estudio.

2.7. Diseño de investigación

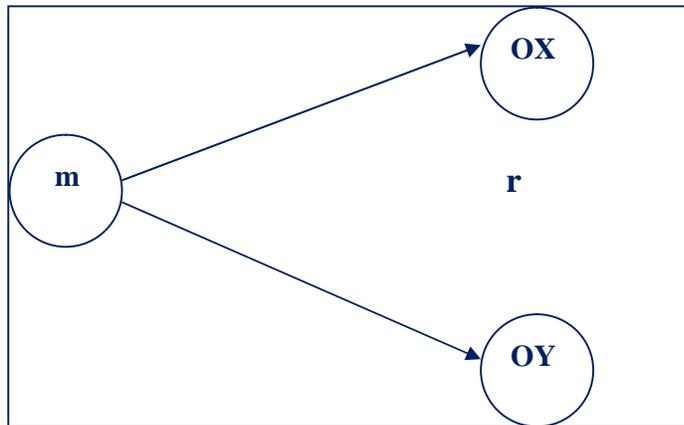
De acuerdo con Sánchez (1984, p. 139) el presente estudio asume el diseño no experimental - transversal - correlacional.

Es no experimental, porque no existe una variable a la cual se va a manipular; es decir no contamos con un grupo experimental.

Es transversal porque, estudia a los sujetos de diferentes edades, materia de investigación en un mismo momento.

Es correlacional porque, está interesada en la determinación del grado de relación existente entre las dos variables: clima institucional e inteligencia emocional.

El diseño se resume en el siguiente gráfico:



Donde en este caso:

m: muestra de docentes de la institución educativa

OX, OY: indican las observaciones obtenidas en cada una de las variables en el caso del estudio las variables clima institucional e inteligencia emocional

r : La relación existente entre ambas variables.

2.8. Población y Muestra.

Población.

La población participante serán los docentes de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL Ventanilla entre los niveles inicial, primaria y secundaria.

En su totalidad existen 539 docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. siendo ella la población que se trabajó.

Tabla 3

Población de docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Instituciones educativas	Docentes
Nivel inicial	120
Nivel primario	220
Nivel secundario	219
Total	539

Fuente: AGP de la UGEL Ventanilla.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.235).

En pocas palabras, el autor quiere decir que una población está constituida por personas o elementos cuya situación se está investigando.

Muestra.

La muestra estuvo conformada por 225 docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Es una muestra censal.

Para el caso de obtener la muestra, se empleó la fórmula para muestra probabilísticas estratificadas.

$$m = \frac{z^2 p q \quad n}{s^2 (n - 1) + z^2 p q}$$

Donde:

n= 539

q= probabilidad de no inclusión

ic= 95% intervalo de confianza

e= 5% error: 0,05

p= probabilidad de inclusión

Al transponer cifras se tiene:

$$m = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5) (539)}{(0,05)^2 (539- 1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

m= 225

$$FU = n/M = 225/ 539 = 0,417.$$

Tabla 4.

Muestra de docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Institución educativa	Total de docentes	Estratificación	Muestra de docentes por nivel
Nivel inicial	Nivel inicial	120x0,417	50
Nivel primario	Nivel primario	220x0,417	84
Nivel secundario	Nivel secundaria	219 x0,417	91
Total	539		225

Fuente: AGP de la UGEL Ventanilla

2.10. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En este estudio se usó la técnica de la encuesta, de acuerdo con Hernández al (2006, p. 473) la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, de ahí que en este estudio se asume dicha técnica ya que como muestra se trabajó con un total de 225 docentes. En base a la técnica definida se empleó un instrumento denominado cuestionario para docentes.

Instrumentos.

El instrumento de investigación fue adaptado para cada variable en base a los estudios existente sobre los temas. Para la variable clima institucional se utilizó la teoría de Rojas (2014), el clima institucional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por las diversas actrices y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento. (p.12). Para la variable inteligencia también se aplicó el estudio de Bollón (2014), la inteligencia emocional es parte de nuestra Inteligencia Global, una parte a menudo negada y desdeñada, opacada por el brillo de la razón y del coeficiente intelectual, más fácil de definir y medir.(p.59).

Para cada variable de estudio se usó una encuesta graduada en la escala de Likert como se puede apreciar en la siguiente tabla

Se usó una encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable clima institucional. Asimismo, para la variable inteligencia emocional se utilizó un instrumento graduado en la escala de Likert.

Tabla 5

Escala de Likert para medir las variables.

1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Ficha técnica del instrumento clima institucional

Nombre	Cuestionario de competencias directivas
Autora	Edith Ramos Alba, elaborado en base a la teoría de Rojas (2014) Tomando como dimensiones: liderazgo, motivación, compromiso, reconocimiento, trabajo en equipo, cultura organizacional, toma de decisión y satisfacción laboral.
Objetivo	Determinar el nivel del clima institucional
Año	Este instrumento fue aplicado en el año 2016.
Nivel de aplicación	Docentes de la educación Inicial, primaria y secundaria.
Forma de aplicación	Individual
Confiabilidad	Se realizó con la prueba Alfa de Cronbach. Del cual se logró una confiabilidad de 0.949, lo que quiere decir que el instrumento es altamente confiable.
Validez	Se realizó en base a la opinión de 3 jueces. Esta valoración nos arrojó el valor de Aiken Aplicable.
Descripción del instrumento	El cuestionario permitió recoger información de los docentes de la Red 01 Ugel Ventanilla. Este instrumento fue elaborado por la tesista en base a la teoría de Rojas (2014).
Estructura del instrumento	El instrumento se divide en 60 ítems y las dimensiones: lo cual significa que: siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), casi nunca (2) y Nunca (1).
Normas de aplicación	El cuestionario está dirigido a docentes del nivel inicial, primario y secundario para lo cual es necesario que disponga de tiempo libre y voluntad. El ambiente debe ser un lugar tranquilo libre de ruidos y distracciones.

Ficha técnica del instrumento inteligencia emocional

Nombre	Cuestionario de inteligencia emocional.
Autora	Violeta Sánchez Mera, elaborado en base a la teoría de Bollón (2014) Tomando como dimensiones: intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y el ánimo general.
Objetivo	Determinar el nivel de inteligencia emocional
Año	Este instrumento fue aplicado en el año 2016.
Nivel de aplicación	Docentes de la educación inicial, primaria y secundaria.
Forma de aplicación	Individual
Confiabilidad	Se realizó con la prueba Alfa de Cronbach. Del cual se logró una confiabilidad de 0.959; es decir el instrumento fue altamente confiable.
Validez	Se realizó en base a la opinión de 3 jueces. Esta valoración nos arrojó el valor de aplicable.
Descripción del instrumento	El cuestionario permitió recoger información de los docentes de la red 01 Ugel Ventanilla en cuanto a la inteligencia emocional. Este instrumento fue adaptado por la tesista en base a la teoría de Bollón (2014).
Estructura del instrumento	El instrumento consta de 74 ítems que se encuentra distribuidos en las cinco dimensiones. Se emplea una escala de medición de 3 reactivos: lo cual significa que: siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), casi nunca (2) y Nunca (1).
Normas de	El cuestionario está dirigido a docentes del nivel inicial, primario y

aplicación secundario para lo cual es necesario que disponga de tiempo libre y voluntad. El ambiente debe ser un lugar tranquilo libre de ruidos y distracciones.

2.11. Validez y confiabilidad

Validez

La validez del contenido de los cuestionarios se realizó a través del juicio de expertos, de los cuales se obtuvo un 95% de aceptación de la validez de los ítems, por lo que se procedió aplicarlas.

Los valores hallados de acuerdo a las orientaciones e instructivo para la validación por criterio de jueces están comprendidos y se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 6

Juicios de expertos para los instrumentos del clima institucional e inteligencia emocional

N°	Experto	Confiabilidad
Experto 1	Dr. Cupe Cabezas, Wilian Victor	Aplicable
Experto 2	Mgtr. Teodora idone cochachi	Aplicable
Experto 3	Mgtr. Felipe Ostos De La Cruz	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Del análisis de la tabla, se infiere que la ponderación general del instrumento en base a la opinión oportuna, de los expertos consultados, lo califican como Aplicable. Por lo que se considera aplicable al Grupo Muestral.

Confiabilidad.

El criterio de confiabilidad del instrumento se determinará en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa de Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre

uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta varias alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 7

Niveles de confiabilidad.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

La confiabilidad del instrumento: Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas se aplicará el alfa de Cronbach, donde nos indica que el instrumento es confiable.

Tabla 8

Confiabilidad del instrumento: clima institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,949	60

De la tabla se tiene que la confiabilidad de las 60 preguntas del instrumento clima institucional es altamente confiable.

Tabla 9

Confiabilidad del instrumento: inteligencia emocional

Alfa de Crobach	N de elementos
0,959	74

De la tabla se tiene que la confiabilidad de las 74 preguntas del instrumento inteligencia emocional es altamente confiable.

2.12. Método de análisis de datos

Se utilizó el software Excel y el software estadístico SPSS 22 para evaluar la relación entre las variables en base al coeficiente de correlación.

Para el procesamiento de los resultados del presente trabajo se utilizó la prueba no paramétrica del coeficiente de rho de Spearman, que se hace con los valores reales: Resulta apropiado para datos ordinales (susceptibles de ser ordenados) y para datos agrupados en intervalos que no satisfagan el supuesto de normalidad.

En la siguiente tabla se detallan los recursos estadísticos y las fórmulas correspondientes a utilizar.

Tabla 10

Recursos estadísticos

Análisis estadístico	Recurso estadístico
Prueba no paramétrica, calcula la correlación entre variables.	Coeficiente de rho de Spearman $Rho = \frac{[-6 \sum (d_i)^2]}{[n(n^2 - 1)]}$

Los resultados obtenidos después del procesamiento estadístico de los datos serán representados mediante gráficos para facilitar su interpretación. Los procedimientos antes mencionados se ejecutarán mediante el Software Excel y el Software Estadístico SPSS V.22.

El coeficiente Alfa de Cronbach, modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems.

$$r = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2] [N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Las hipótesis de trabajo se procesarán a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman aplicada a los datos muestrales. De dicha prueba estadística, a través del valor de “r” se establecerá qué tipo de correlación existe entre los datos de las variables.

Además, se utilizará el Programa Estadístico SPSS, para procesar las encuestas y contrastar hipótesis. Se trabajará con fórmulas de estadística básica así como estadística inferencial.

2.9. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se basa en la veracidad de los datos recopilados por los diferentes teóricos del mundo académico en los aspectos de antecedentes y las teorías. Los resultados reflejan la realidad de los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, las sugerencias se plantean con la finalidad que la universidad mejore su calidad de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona “autor” de un artículo científico. Además de precisar la autoría de los

instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

Teniendo en cuenta los resultados de la aplicación del cuestionario a los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, a continuación, se presentan los resultados:

Tabla 11

Nivel del clima institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	24	10,7
Adecuada	167	74,2
Muy adecuada	34	15,1
Total	225	100,0

Fuente: encuesta por elaboración propia.

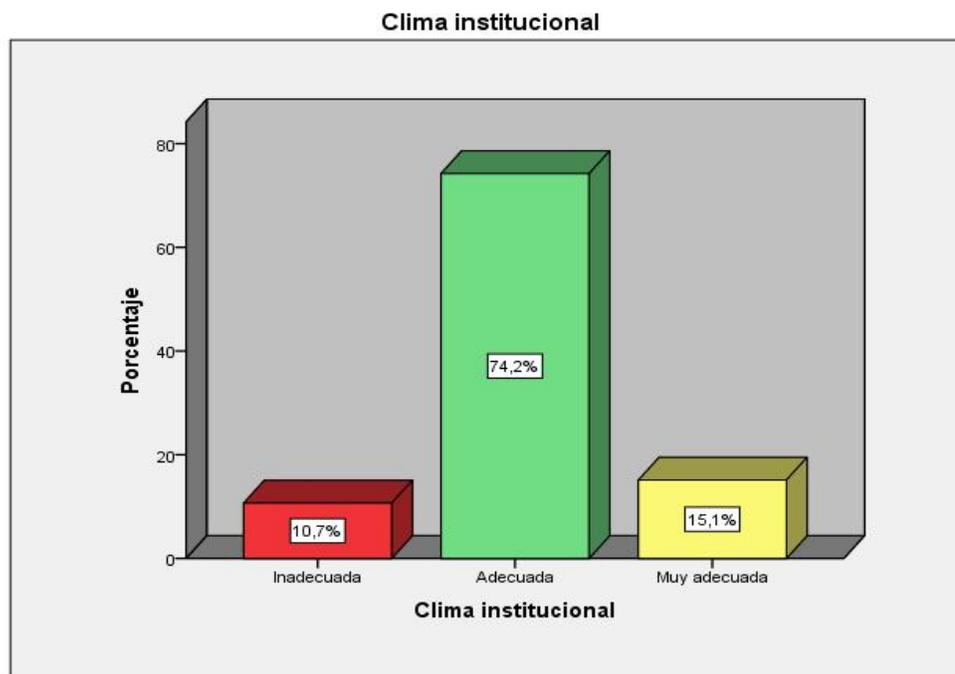


Figura 1: Clima institucional

Interpretación:

De la tabla 11 y figura 1, se observa que **un** grupo de docentes del 74,2% (167) afirman el clima institucional se encuentran en el nivel adecuada, este resultado es alentador para los docentes y directivos de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Otro grupo del 15,1%(34) de los docentes señala que el clima institucional se ubican en el nivel muy adecuado y el 10,7% (24) lo ubican en el nivel inadecuada. De estos resultados se infiere que el clima institucional según la opinión de la mayoría de los docentes se encuentra en el adecuado y muy adecuado.

Tabla 12

Nivel del clima institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Debe mejorar	44	19,6
Promedio	147	65,3
Excelente	34	15,1
Total	225	100,0

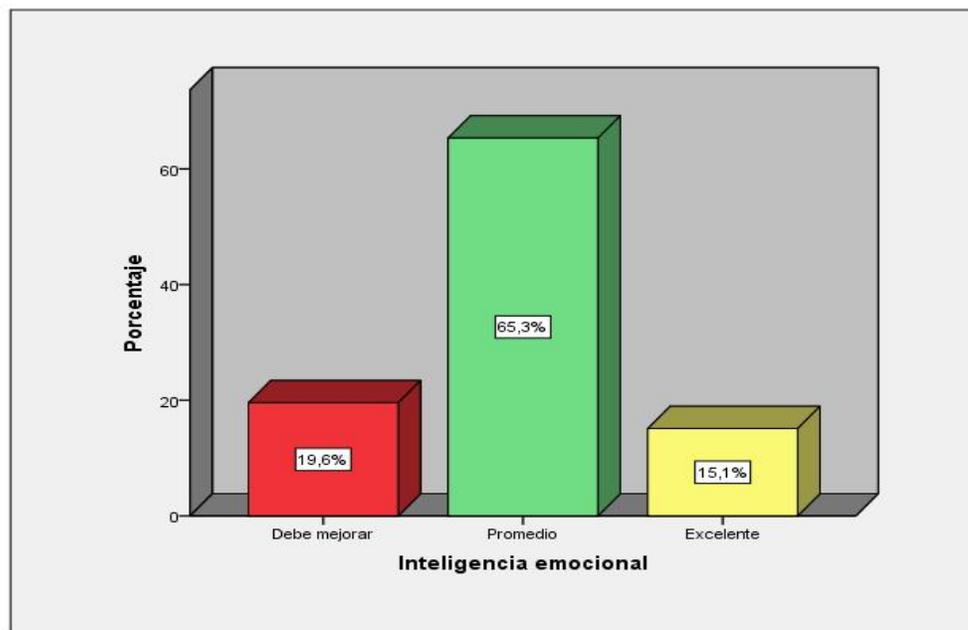


Figura 2: Inteligencia emocional

De la tabla 12 y figura 2, se observa que un grupo del 65,3% (147) de los docentes quienes afirman que las inteligencias emocionales encuentran en el nivel promedio, lo cual es estimulante para los docentes y directivos de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Otro grupo del 42,9%(44), manifiesta que la inteligencia emocional, se encuentra en el nivel debe mejorar, y el 15,1% (34) afirma que la inteligencia emocional se encuentra en el nivel excelente. De esto se infiere que la inteligencia emocional se encuentra en el nivel promedio según la opinión de los docentes.

Tabla 13

Clima institucional e Inteligencia emocional

		Inteligencia emocional			Total
		Debe mejorar	Promedio	Excelente	
Clima institucional	Inadecuada	24 10,7%	0 0,0%	0 0,0%	24 10,7%
	Adecuada	20 8,9%	147 65,3%	0 0,0%	167 74,2%
	Muy adecuada	0 0,0%	0 0,0%	34 15,1%	34 15,1%
Total		44 19,6%	147 65,3%	34 15,1%	225 100,0%

Fuente: encuesta por elaboración propia.

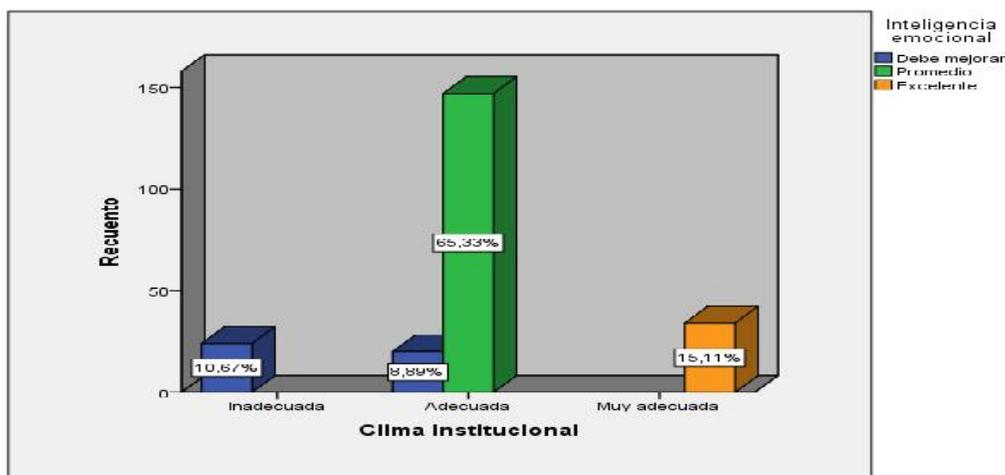


Figura 3: Clima institucional e Inteligencia emocional

Interpretación:

Sobre clima institucional: Se observa que un grupo de docentes del 74,2% (167) afirman el clima institucional se encuentran en el nivel adecuada, este resultado es alentador para los docentes y directivos de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Otro grupo del 15,1%(34) de los docentes señala que el clima institucional se ubican en el nivel muy adecuado y el 10,7% (24) lo ubican en el nivel inadecuada. De estos resultados se infiere que el clima institucional según la opinión de la mayoría de los docentes se encuentra en el adecuado y muy adecuado.

Sobre Inteligencia emocional: Se observa que un grupo del 65,3% (147) de los docentes quienes afirman que las inteligencias emocionales encuentran en el nivel promedio, lo cual es estimulante para los docentes y directivos de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Otro grupo del 42,9%(44), manifiesta que la inteligencia emocional, se encuentra en el nivel debe mejorar, y el 15,1% (34) afirma que la inteligencia emocional se encuentra en el nivel excelente. De esto se infiere que la inteligencia emocional se encuentra en el nivel promedio según la opinión de los docentes.

Sobre la relación de las dos variables: Se observa que existe un grupo de docentes del 65,3%(147), quienes consideran que el clima institucional se encuentra en el nivel adecuado y la inteligencia emocional se ubican el nivel promedio. Asimismo, otro grupo del

10,7% (24) afirma que el clima institucional se encuentra en el nivel inadecuado y la inteligencia emocional en el nivel debe mejorar. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a un nivel muy adecuado del clima institucional, existirá un nivel excelente de inteligencia emocional en la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Tabla 14

Clima institucional y Componente intrapersonal

		Componente intrapersonal			Total
		Debe mejorar	Promedio	Excelente	
Clima institucional	Inadecuada	17 7,6%	7 3,1%	0 0,0%	24 10,7%
	Adecuada	0 0,0%	167 74,2%	0 0,0%	167 74,2%
	Muy adecuada	0 0,0%	0 0,0%	34 15,1%	34 15,1%
Total		17 7,6%	174 77,3%	34 15,1%	225 100,0%

Fuente: encuesta por elaboración propia.

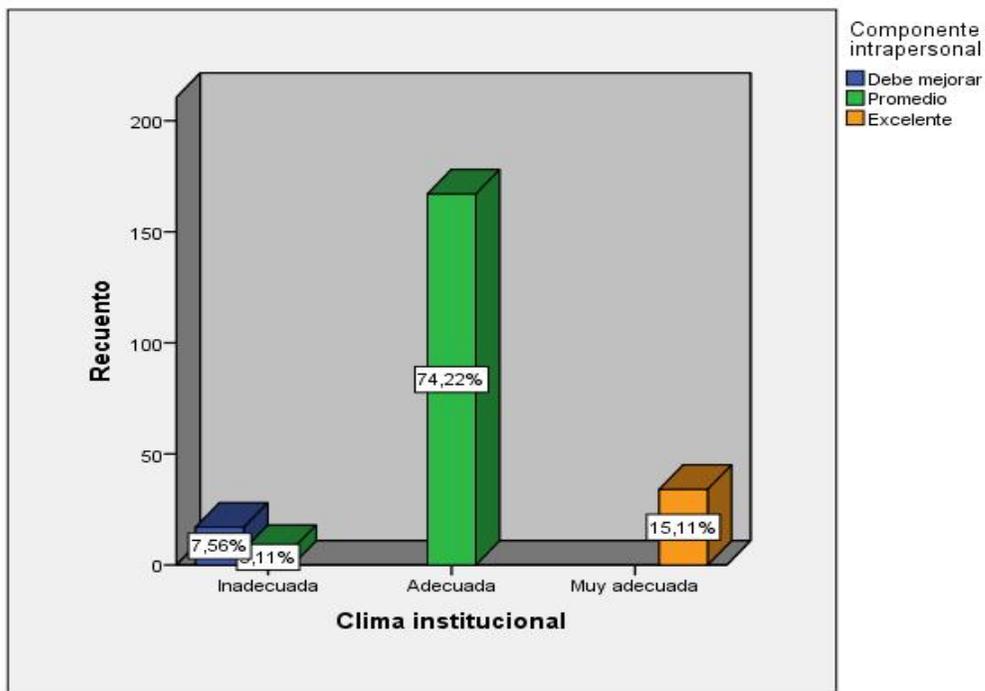


Figura 4: Clima institucional y Componente intrapersonal

Interpretación:

Sobre clima institucional: Se observa que un grupo de docentes del 74,2% (167) afirman el clima institucional se encuentran en el nivel adecuada, este resultado es alentador para los docentes y directivos de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Otro grupo del 15,1%(34) de los docentes señala que los climas institucionales se ubican en el nivel muy adecuado y el 10,7% (24) lo ubican en el nivel inadecuada. De estos resultados se infiere que el clima institucional según la opinión de la mayoría de los docentes se encuentra en el adecuado y muy adecuado.

Sobre componente intrapersonal: Se observa que un grupo del 77,3% (174) de los docentes quienes afirman que las inteligencias emocionales intrapersonales se encuentran en el nivel promedio, lo cual es estimulante para los docentes y directivos de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Otro grupo del 15,1%(34), manifiesta que la inteligencia emocional intrapersonal, se encuentra en el nivel promedio, y el 7,6% (17) afirma que la inteligencia emocional intrapersonal se encuentra en el nivel debe mejorar. De esto se infiere que la inteligencia emocional intrapersonal se encuentra en el nivel promedio según la opinión de los docentes.

Sobre la relación de las dos variables: Se observa que existe un grupo de docentes del 74,2%(167), quienes consideran que el clima institucional se encuentra en el nivel adecuado y la inteligencia emocional intrapersonal se ubican el nivel promedio. Asimismo otro grupo del 7,6% (17) afirma que el clima institucional se encuentra en el nivel inadecuado y la inteligencia emocional intrapersonal en el nivel debe mejorar. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a un nivel muy adecuado del clima institucional, existirá un nivel excelente de inteligencia emocional intrapersonal en la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Tabla 15

Clima institucional y Componente interpersonal

		Componente interpersonal			Total
		Debe mejorar	Promedio	Excelente	
Clima institucional	Inadecuada	24	0	0	24
		10,7%	0,0%	0,0%	10,7%
	Adecuada	43	124	0	167
		19,1%	55,1%	0,0%	74,2%
	Muy adecuada	0	0	34	34
		0,0%	0,0%	15,1%	15,1%
		67	124	34	225
Total		29,8%	55,1%	15,1%	100,0%

Fuente: encuesta aplicado a los docentes

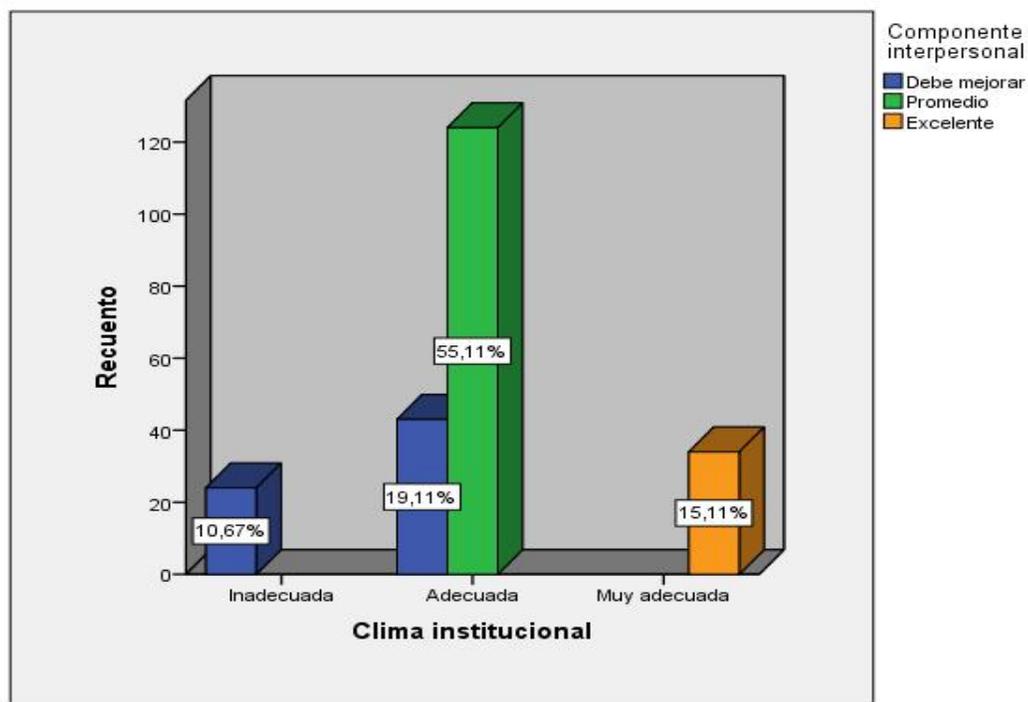


Figura 5: Clima institucional y Componente interpersonal

Interpretación:

Sobre clima institucional: Se observa que un grupo de docentes del 74,2% (167) afirman el clima institucional se encuentran en el nivel adecuada, este resultado es alentador para los docentes y directivos de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Otro grupo del 15,1%(34) de los docentes señala que el clima institucional se ubica en el nivel muy adecuado y el 10,7% (24) lo ubican en el nivel inadecuada. De estos resultados se infiere que el clima institucional según la opinión de la mayoría de los docentes se encuentra en el adecuado y muy adecuado.

Sobre componente interpersonal: Se observa que un grupo del 55,1% (124) de los docentes quienes afirman que la inteligencia emocional interpersonal se encuentra en el nivel promedio, lo cual es estimulante para los docentes y directivos de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Otro grupo del 15,1%(34), manifiesta que la inteligencia emocional interpersonal, se encuentra en el nivel promedio, y el 29,8% (67) afirma que la inteligencia emocional interpersonal se encuentra en el nivel debe mejorar. De esto se infiere que la inteligencia emocional interpersonal se encuentra en el nivel promedio según la opinión de los docentes.

Sobre la relación de las dos variables: Se observa que existe un grupo de docentes del 55,1%(124), quienes consideran que el clima institucional se encuentra en el nivel adecuado y la inteligencia emocional interpersonal se ubican el nivel promedio. Asimismo otro grupo del 10,7% (24) afirma que el clima institucional se encuentra en el nivel inadecuado y la inteligencia emocional interpersonal en el nivel debe mejorar. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a un nivel muy adecuado del clima institucional, existirá un nivel excelente de inteligencia emocional interpersonal en la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Tabla 16

Clima institucional y Componente de manejo de estrés

		Componente de manejo de estrés			Total
		Debe mejorar	Promedio	Excelente	
Clima institucional	Inadecuada	24 10,7%	0 0,0%	0 0,0%	24 10,7%
	Adecuada	52 23,1%	115 51,1%	0 0,0%	167 74,2%
	Muy adecuada	0 0,0%	0 0,0%	34 15,1%	34 15,1%
Total		76 33,8%	115 51,1%	34 15,1%	225 100,0%

Fuente: encuesta aplicado a los docentes

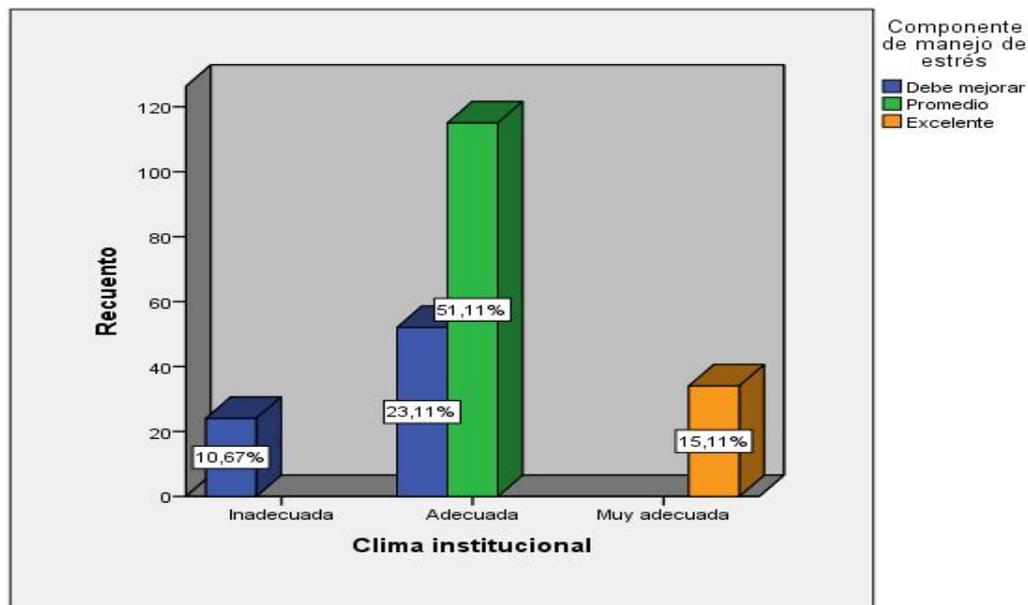


Figura 6: Clima institucional y Componente de manejo de estrés

Interpretación:

Sobre clima institucional: Se observa que un grupo de docentes del 74,2% (167) afirman el clima institucional se encuentran en el nivel adecuada, este resultado es alentador para los docentes y directivos de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Otro grupo del 15,1%(34) de los docentes señala que el clima institucional se ubican en el nivel muy adecuado y el 10,7% (24) lo ubican en el nivel inadecuada. De estos resultados se infiere que el clima institucional según la opinión de la mayoría de los docentes se encuentra en el adecuado y muy adecuado.

Sobre componente manejo de estrés: Se observa que un grupo del 51,1% (115) de los docentes quienes afirman que el manejo del estrés se encuentra en el nivel promedio, lo cual es estimulante para los docentes y directivos de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Otro grupo del 15,1%(34), manifiesta que el manejo de estrés, se encuentra en el nivel excelente, y el 33,8% (76) afirma que el manejo de estrés se encuentra en el nivel debe mejorar. De esto se infiere que el manejo del estrés se encuentra en el nivel promedio según la opinión de los docentes.

Sobre la relación de las dos variables: Se observa que existe un grupo de docentes del 55,1%(124), quienes consideran que el clima institucional se encuentra en el nivel adecuado y el manejo del estrés se ubican el nivel promedio. Asimismo otro grupo del 10,7% (24) afirma que el clima institucional se encuentra en el nivel inadecuado y el manejo del estrés en el nivel debe mejorar. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a un nivel muy adecuado del clima institucional, existirá un nivel excelente del manejo del estrés en la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Tabla 17

Clima institucional y Componente de adaptabilidad

		Componente de adaptabilidad			Total
		Debe mejorar	Promedio	Excelente	
Clima institucional	Inadecuada	24 10,7%	0 0,0%	0 0,0%	24 10,7%
	Adecuada	52 23,1%	114 50,7%	1 0,4%	167 74,2%
	Muy adecuada	0 0,0%	0 0,0%	34 15,1%	34 15,1%
Total		76 33,8%	114 50,7%	35 15,6%	225 100,0%

Fuente: encuesta aplicado a los docentes

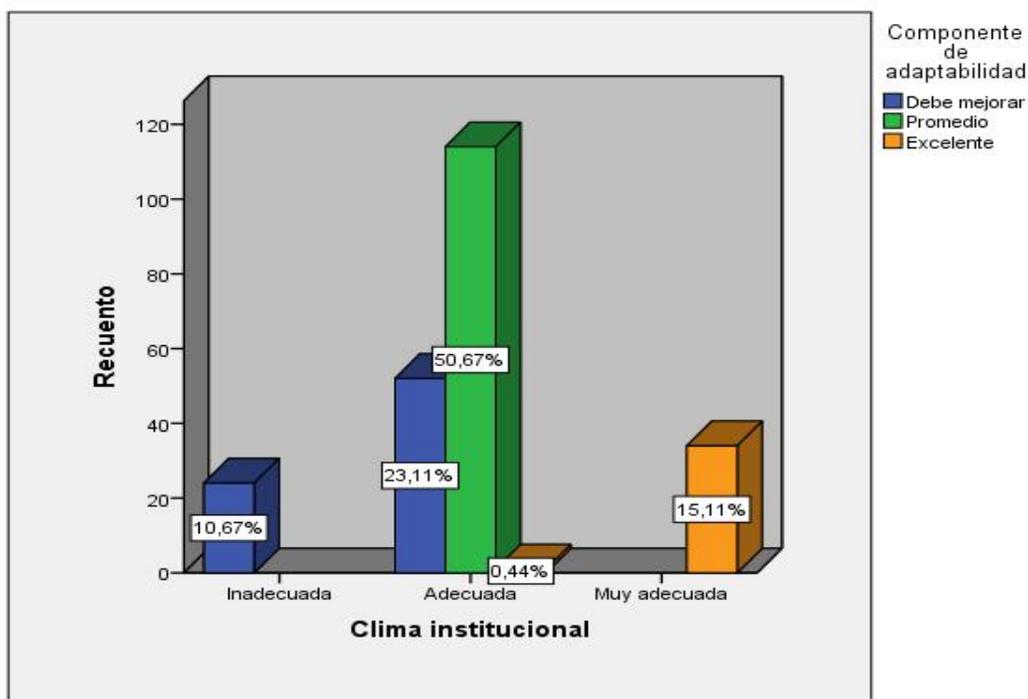


Figura 7: Clima institucional y Componente de adaptabilidad

Interpretación:

Sobre clima institucional: Se observa que un grupo de docentes del 74,2% (167) afirman el clima institucional se encuentran en el nivel adecuada, este resultado es alentador para los docentes y directivos de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Otro grupo del 15,1%(34) de los docentes señala que el clima institucional se ubica en el nivel muy adecuado y el 10,7% (24) lo ubican en el nivel inadecuada. De estos resultados se infiere que el clima institucional según la opinión de la mayoría de los docentes se encuentra en el adecuado y muy adecuado.

Sobre componente adaptabilidad: Se observa que un grupo del 50,7% (114) de los docentes quienes afirman que la adaptabilidad se encuentra en el nivel promedio, lo cual es estimulante para los docentes y directivos de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Otro grupo del 15,6%(36), manifiesta que la adaptabilidad, se encuentra en el nivel excelente, y el 33,8% (76) afirma que la adaptabilidad se encuentra en el nivel debe mejorar. De esto se infiere que la adaptabilidad se encuentra en el nivel promedio según la opinión de los docentes.

Sobre la relación de las dos variables: Se observa que existe un grupo de docentes del 50,7%(114), quienes consideran que el clima institucional se encuentra en el nivel adecuado y la adaptabilidad se ubican el nivel promedio. Asimismo otro grupo del 10,7% (24) afirma que el clima institucional se encuentra en el nivel inadecuado y la adaptabilidad en el nivel debe mejorar. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a un nivel muy adecuado del clima institucional, existirá un nivel excelente de la adaptabilidad en la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Tabla 18

Clima institucional y Componente ánimo general

		Componente ánimo general			Total
		Debe mejorar	Promedio	Excelente	
Clima institucional	Inadecuada	20 8,9%	2 0,9%	2 0,9%	24 10,7%
	Adecuada	50 22,2%	116 51,6%	1 0,4%	167 74,2%
	Muy adecuada	0 0,0%	0 0,0%	34 15,1%	34 15,1%
Total		70 31,1%	118 52,4%	37 16,4%	225 100,0%

Fuente: encuesta aplicado a los docentes

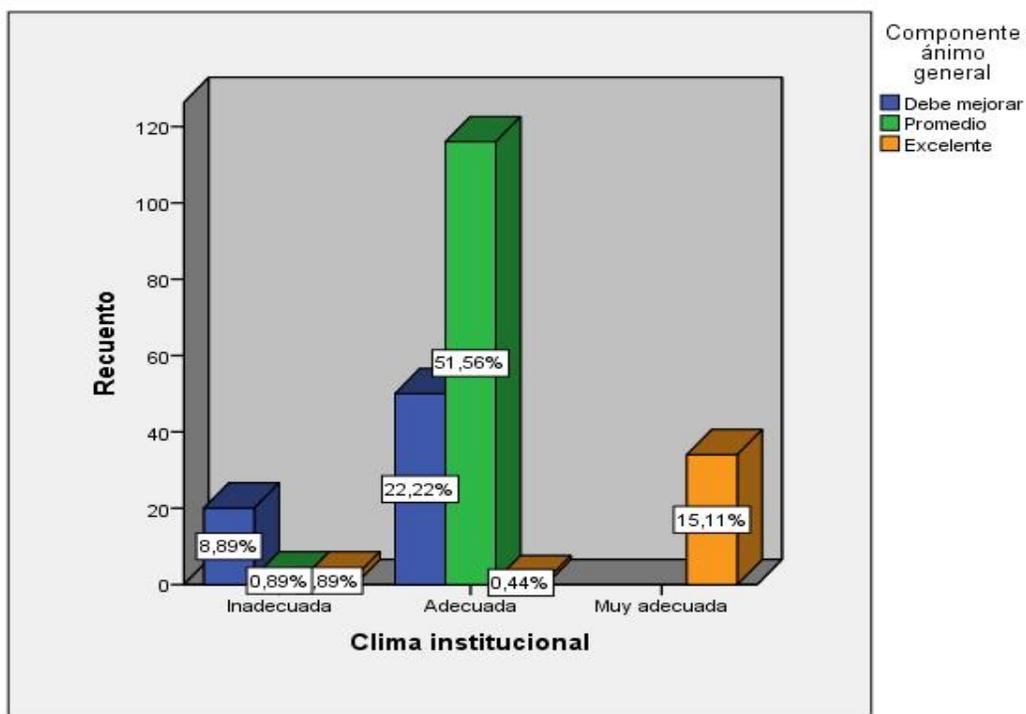


Figura 8: Clima institucional y Componente ánimo general

Interpretación:

Sobre clima institucional: Se observa que un grupo de docentes del 74,2% (167) afirman el clima institucional se encuentran en el nivel adecuada, este resultado es alentador para los docentes y directivos de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Otro grupo del 15,1%(34) de los docentes señala que el clima institucional se ubica en el nivel muy adecuado y el 10,7% (24) lo ubican en el nivel inadecuada. De estos resultados se infiere que el clima institucional según la opinión de la mayoría de los docentes se encuentra en el adecuado y muy adecuado.

Sobre componente ánimo general: Se observa que un grupo del 52,4% (118) de los docentes quienes afirman que los ánimos generales se encuentran en el nivel promedio, lo cual es estimulante para los docentes y directivos de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Otro grupo del 16,4%(37), manifiesta que el ánimo general, se encuentra en el nivel excelente, y el 31,1% (70) afirma que el ánimo general se encuentra en el nivel debe mejorar. De esto se infiere que el ánimo general se encuentra en el nivel promedio según la opinión de los docentes.

Sobre la relación de las dos variables: Se observa que existe un grupo de docentes del 51,6%(116), quienes consideran que el clima institucional se encuentra en el nivel adecuado y el ánimo general se ubican el nivel promedio. Asimismo otro grupo del 8,9% (20) afirma que el clima institucional se encuentra en el nivel inadecuado y el ánimo general en el nivel debe mejorar. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a un nivel muy adecuado del clima institucional, existirá un nivel excelente del ánimo general en la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

3.2. Prueba Inferencial

Prueba de Normalidad

Tabla 19

Distribución de datos para la prueba de normalidad, según Kolmogorov Smirnov para clima institucional y la inteligencia múltiple.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,138	225	,000
Inteligencia emocional	,145	225	,000

a Corrección de la significación de Lilliefors

Se observa que el resultado obtenido en la prueba de normalidad nos da un grado de significación del 0,000 siendo este valor menor al 0,05, la cual se afirma que los datos no provienen de una distribución normal, y pertenecen a pruebas no paramétricas por lo cual se utilizara el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general: Correlación entre el clima institucional y la inteligencia emocional

H₀= No existe una relación positiva entre el clima institucional y la inteligencia emocional en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

H_a= Existe una relación positiva entre el clima institucional y la inteligencia emocional en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza el H₀.

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta el H₀.

Tabla 20

Correlación entre el clima institucional y la inteligencia emocional

		Clima institucional	Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,969**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	225
	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,969**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	225

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

De la tabla 18, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y la inteligencia emocional en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose una correlación de 0,969 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_a . De esta manera la hipótesis principal de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se concluye que:

Existe una relación positiva entre el clima institucional y la inteligencia emocional en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Prueba de Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1: Correlación entre el clima institucional y el componente intrapersonal

H_0 = No existe una relación positiva entre el clima institucional y el componente intrapersonal en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. H_1 = Existe una relación positiva entre el clima institucional y el componente intrapersonal en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza el H_0 .

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta el H_0 .

Tabla 21

Correlación entre el clima institucional y el componente intrapersonal

		Clima institucional	Componente intrapersonal
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,979**
		N	,000
		N	225
Componente intrapersonal		Coeficiente de correlación	,979**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	225

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

De la tabla 21, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y el componente intrapersonal en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose una correlación de 0,979 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Ha. De esta manera la hipótesis específica 1 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se concluye que:

Existe una relación positiva entre el clima institucional y el componente intrapersonal en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Hipótesis específica 2: Correlación entre el clima institucional y el componente interpersonal

Ho= No existe una relación positiva entre el clima institucional y el componente interpersonal en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

H2= Existe una relación positiva entre el clima institucional y el componente interpersonal en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza el Ho

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta el Ho

Tabla 22

Correlación entre el clima institucional y el componente interpersonal

		Clima institucional	Componente interpersonal
Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,899**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	225	225
	Componente interpersonal	Coefficiente de correlación	,899**
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	225	225

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

De la tabla 22, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y el componente interpersonal en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose una correlación de 0,899 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_a . De esta manera la hipótesis específica 2 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se concluye que:

Existe una relación positiva entre el clima institucional y el componente interpersonal en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Hipótesis específica 3: Correlación entre el clima institucional y el manejo de estrés

H_0 = No existe una relación positiva entre el clima institucional y el manejo de estrés en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

H_3 = Existe una relación positiva entre el clima institucional y el manejo de estrés en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor $< 0,05$ en este caso se rechaza el H_0 .

Si p valor $> 0,05$ en este caso se acepta el H_0 .

Tabla 23

Correlación entre el clima institucional y el manejo de estrés

		Clima institucional	Componente de manejo de estrés
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,908**
		N	225
	Componente de manejo de estrés	Coeficiente de correlación	,908**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	225

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

De la tabla 23, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y el manejo de estrés en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose una correlación de 0,908 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_a . De esta manera la hipótesis específica 3 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se concluye que:

Existe una relación positiva entre el clima institucional y el manejo de estrés en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Hipótesis específica 4: Correlación entre el clima institucional y la adaptabilidad

H₀= No existe una relación positiva entre el clima institucional y la adaptabilidad en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

H₄= Existe una relación positiva entre el clima institucional y la adaptabilidad en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza el H₀

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta el H₀

Tabla 24

Correlación entre el clima institucional y la adaptabilidad

		Clima institucional	Componente de adaptabilidad
Rho de Spearman	Clima institucional	1,000	,970**
		.	,000
		225	225
	Componente de adaptabilidad	,970**	1,000
		,000	.
		225	225

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

De la tabla 24, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y la adaptabilidad en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose

una correlación de 0,970 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_a . De esta manera la hipótesis específica 4 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se concluye que:

Existe una relación positiva entre el clima institucional y la adaptabilidad en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Hipótesis específica 5: Correlación entre el clima institucional y el ánimo general

H_0 = No existe una relación positiva entre el clima institucional y el ánimo general en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

H_5 = Existe una relación positiva entre el clima institucional y el ánimo general en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor $< 0,05$ en este caso se rechaza el H_0 .

Si p valor $> 0,05$ en este caso se acepta el H_0 .

Tabla 25

Correlación entre el clima institucional y el ánimo general

		Clima institucional	Componente ánimo general
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,909**
		N	.
	Componente ánimo general	Coeficiente de correlación	,909**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		225	225

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

De la tabla 23, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y el ánimo general en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose una correlación de 0,909 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_a . De esta manera la hipótesis específica 5 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se concluye que:

Existe una relación positiva entre el clima institucional y el ánimo general en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016.

IV. DISCUSIÓN

El propósito principal de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el clima institucional y la inteligencia emocional en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Para el logro del objetivo de la investigación se tomó a los docentes un cuestionario graduado en la escala de Likert y elaborado en base a las teorías de clima institucional por Rojas (2014), “el clima institucional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por las diversas actrices y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento”. (p.12). para la variable clima institucional, y para la variable inteligencia emocional se basó en las teorías planteadas por Bollón (2014), la inteligencia emocional es parte de nuestra Inteligencia Global, una parte a menudo negada y desdeñada, opacada por el brillo de la razón y del coeficiente intelectual, más fácil de definir y medir. (p.59). Los autores antes mencionados constituyen con autores bases que en torno de ello gira las demás teorías.

Los resultados de la investigación se diferencian con el trabajo de Evans (2015), quién los directivos no ejercen un liderazgo transformacional y su nivel de Inteligencia Emocional es bastante inadecuado para la responsabilidad que se les exige. En cuanto al desarrollo emocional, se debe contar con directivos con Inteligencia Emocional alta, ya que estos demuestran mayor seguridad, entusiasmo y compromiso con sus trabajos, canalizan mejor sus emociones para conducir a sus colaboradores así como para tomar las decisiones apropiadas, lograr contagiar su confianza y fomentar la colaboración entre los docentes con el fin de lograr los éxitos esperados. En el presente estudio se logró una correlación alta (Rho de Spearman 0,969) entre el clima institucional y la inteligencia emocional.

Por otro lado, la investigación también se diferencia con el trabajo de Quintana, Martínez y Tápanes (2012), quién encontró que los resultados evidencian que el estado actual del nivel de Inteligencia Emocional en la Universidad antes mencionada presenta brechas o áreas de oportunidad de mejora. La diferenciación

radica que el estudio mencionado es descriptivo mientras que la presente investigación es correlacional.

Al igual que los trabajos anteriores la investigación de Rojas (2014), quién encontró que los directivos sean personas honorables y es necesario formarles en inteligencia emocional para que puedan manejar las emociones frente a los docentes, a los padres de familia y entre otros. Este trabajo es diferente en cuanto a las conclusiones a la presente investigación, porque la investigación corresponde al diseño no experimental.

Por otro lado las conclusiones de la investigación, es similar a la investigación de Castro (2014), quién halló una alta correlación (0,965 rho de Spearman) entre inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes del colegio Santa Rosa de Bogotá. Existe una alta correlación entre inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes del colegio Santa Rosa de Bogotá. Esta investigación es el antecedente internacional que tiene mayor aproximación al presente estudio.

Asimismo, la investigación de Pérez (2012), quién encontró que existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, pero los docentes tienen una percepción regular sobre el mismo. Asimismo, que existe una relación media y positiva entre sus dimensiones, nivel de comunicación, motivación, confianza, participación y el desempeño docente. Este trabajo es similar en cuanto a la correlación y también en cuanto al variable clima institucional.

Asimismo, la investigación es similar en cuanto al grado de correlación al trabajo de Fabian (2014), quién encontró una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el clima institucional. Considerando el 1er objetivo específico se comprobó que existe una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y la Comunicación de los docentes de las 3 instituciones de la Ugel 04. Considerando el 2do objetivo específico se comprobó que existe una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y los Conflictos en los docentes. Considerando el 3er objetivo

específico se comprobó que existe una relación directa y significativa entre la Inteligencia Emocional y las Relaciones Interpersonales en los docentes. Considerando el 4to objetivo específico se comprobó que existe una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el trabajo en equipo en los docentes. Mientras en el presente estudio se logró una correlación alta entre las variables de estudio.

Por otro lado, la investigación es similar al estudio de Matassini (2012), quién halló que existen Las conclusiones a las que arribó fueron que existe una relación significativa entre las variables mencionadas. Asimismo existe una relación significativa entre algunos componentes como intrapersonal, adaptabilidad con el clima organizacional. Asimismo la investigación es similar con el estudio de Benites y Cuno (2013), quién halló que existe una correlación positiva media entre el Bullying y las dimensiones de la variable de la Inteligencia Emocional tales como la empatía, las habilidades sociales, la regulación emocional y la automotivación.

Asimismo, el trabajo es similar con el estudio de Correa (2013), quién afirma que una correlación moderada (ρ de Spearman 0,675) entre la competencia parental y la inteligencia emocional de los estudiantes del 2° grado de primaria de la Institución Educativa Politécnico del Callao.

La limitación del presente estudio fue la falta de antecedentes internacionales que tengan mayor aproximación en cuanto a las variables como en los resultados correlacionales, así como los antecedentes nacionales que tenga mayor aproximación al presente estudio.

Los resultados de la investigación confirman la hipótesis general del estudio, sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y la inteligencia emocional en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose una correlación de 0,969 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Los resultados de la investigación confirman la hipótesis específica 1 sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y el componente intrapersonal en los docentes de la Red 08 UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2016, hallándose una correlación de 0,979 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Por otro lado, los resultados confirman la hipótesis específica 2 que sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y el componente interpersonal en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose una correlación de 0,899 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Los resultados demuestran la hipótesis específica 3 que sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y el manejo de estrés en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose una correlación de 0,908 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Los resultados demuestran la hipótesis específica 4 que sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y la adaptabilidad en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose una correlación de 0,970 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Los resultados demuestran la hipótesis específica 5 que sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y el ánimo general en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose una correlación de 0,909 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta.

Los resultados permiten realizar investigaciones futuras sobre la relación de las variables que se presentan como modelo. Además es preciso realizar las investigaciones con poblaciones similares en otras instituciones similares de la región

para poner en duda la generalización de estos resultados y así validar la investigación en otros contextos y poder aplicarlas para resolver los problemas relacionados con las variables.

V. CONCLUSIONES

Primera.- Siendo los resultados obtenidos se demuestra la hipótesis general, y se concluye que sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y la inteligencia emocional en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose una correlación de 0,969 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta. Por lo cual se concluye que existe relación positiva alta entre el clima institucional y la inteligencia emocional en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Esto confirma la hipótesis y el objetivo general del estudio.

Segunda. - Siendo los resultados obtenidos se demuestra la hipótesis específica 1, y se concluye que sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y el componente intrapersonal en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose una correlación de 0,979 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta. Por lo cual se concluye que existe relación positiva alta entre el clima institucional y el componente intrapersonal en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Esto confirma la hipótesis específica 1 y el objetivo específico 1 del estudio.

Tercera. - Siendo los resultados obtenidos se demuestra la hipótesis específica 2, y se concluye que sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y el componente interpersonal en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose una correlación de 0,899 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta. Por lo cual se concluye que existe relación positiva alta entre sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y el componente interpersonal en los docentes de la RED

01 UGEL Ventanilla, 2016. Esto confirma que se cumple la hipótesis específica 2 y el objetivo específico 2 del estudio.

Cuarta. - Siendo los resultados obtenidos se demuestra la hipótesis específica 3, y se concluye que sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y el manejo de estrés en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose una correlación de 0,908 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta. Por lo cual se concluye que existe relación positiva alta entre el clima institucional y el manejo de estrés en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Esto confirma que se cumple la hipótesis específica 3 y el objetivo específico 3 del estudio.

Quinta. - Siendo los resultados obtenidos se demuestra la hipótesis específica 4, y se concluye que sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y la adaptabilidad en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose una correlación de 0,970 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta. Por lo cual se concluye que existe relación positiva alta entre el clima institucional y la adaptabilidad en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Esto confirma que se cumple la hipótesis específica 4 y el objetivo específico 4 del estudio.

Sexta. - Siendo los resultados obtenidos se demuestra la hipótesis específica 5, y se concluye que sí existe relación positiva alta entre el clima institucional y el ánimo general en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, hallándose una correlación de 0,909 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es alta. Por lo cual se concluye que existe relación positiva alta entre el clima institucional y el ánimo general en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016. Esto confirma que se cumple la hipótesis específica 5 y el objetivo específico 5 del estudio.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. - Los directores (as) de la RED 01 UGEL Ventanilla, deben seguir trabajando y capacitando más a los docentes en los temas de clima institucional y la inteligencia emocional con la finalidad de mejorar la calidad educativa en la mencionada red educativa.

Segunda. - Los directores (as) de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, deben conocer con detalle el significado del clima institucional y su importancia para mejorar la inteligencia emocional intrapersonal.

Tercera.- Los directores (as) de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, deben conocer con detalle el significado del componente interpersonal de la inteligencia emocional y su importancia para mejorar el clima institucional

Cuarta. - Los directores (as) de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, deben conocer con detalle el significado del manejo del estrés personal y su importancia para mejorar el clima institucional

Quinta. - Los directores (as) de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, deben conocer con detalle el significado del componente adaptabilidad de la inteligencia emocional y su importancia para mejorar el clima institucional.

Sexta. - Los directores (as) de la RED 01 UGEL Ventanilla, 2016, deben conocer con detalle el significado del ánimo general y su importancia para mejorar el clima institucional

VII. REFERENCIAS

- Acuña, M. (2010). *Trabajar en equipo*. Barcelona: Océano.
- Alonso, L.F. (2014). *Clima Institucional*. Bogotá: Norma.
- Alterio, G. y Pérez, H. (2015). *Inteligencia emocional. Teoría y praxis en educación*. Venezuela: MC Graw Hill.
- Arancibia, A. (2014). Tesis "*Clima institucional y desempeño docente en el Colegio Suizo de Santiago de Chile*". Universidad de las Américas (UDLA) Santiago.
- Arias, F. (2010). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia. Algunos factores para su incremento*. UNAM. México: Mc Graw Hill.
- Aspillaba, M. (2014). Tesis "*Clima organizacional e inteligencia emocional en los docentes del Colegio Simón Bolívar de Bogotá-Colombia*". Universidad Nacional de Colombia.
- Bar-On (1998) *Inventario para medir la Inteligencia Emocional*
- Bar-On (1996) *Inteligencia Emocional*
- Benites, G. y Cuno, J. (2013). Tesis "*Bullying y la Inteligencia Emocional de los estudiantes del nivel secundaria de la Institución Educativa N° 153 Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2013*" para optar el grado de magister en la Universidad Cesar Vallejo.
- Bolívar (2009) Tesis "*La inteligencia emocional en el marco de un modelo curricular*".
- Bollón, A. (2014). *Inteligencia emocional*. México: Mc Graw Hill.
- Boyatzis R. (2006) *Liderazgo Emocional*. Deusto, Barcelona.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager: a model for effective performance*. Nueva York: Wiley.
- Campos, M. (2014). Tesis "*Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas de la red 01 de UGEL 06 Vitarte*". Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Campoverde, H.(2015). Tesis "*Clima institucional e inteligencia emocional en los docentes del Colegio Americano de Quito*". Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

- Cardona, P. y García, P. (2004). *Liderazgo basado en competencias*. Nota técnica. Barcelona: IESE Publishing. New York: Wiley.
- Cardona, P. y Rey, C. (2008). *El liderazgo centrado en la misión: cómo lograr el liderazgo en toda la organización*. Barcelona: IESE.
- Carrasco S. (2013) *Metodología de la Investigación Científica*. Sexta Edición. Editorial San Marcos
- Caso (2014), en la tesis titulada "Competencias directivas y la inteligencia emocional en los directivos de las instituciones educativas de la red 02 UGEL 04 Comas". Universidad San Ignacio de Loyola.
- Castro, J. (2014). Tesis "*Inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes del Colegio Santa Rosa de Bogotá*". Universidad Nacional de Colombia.
- Chiavenato, I (2009). *Administración teoría, proceso y práctica*. (3ª ed.). Bogotá. Colombia: McGrawHill.
- Chirinos, J. (2015). Tesis "Inteligencia emocional y competencias directivas en los docentes de las instituciones educativas de la red 04 UGEL 05 SJL.". Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Fluir (flow). Una psicología de la felicidad*. Barcelona: Kairós.
- Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Madrid: Santillana-Unesco.
- Fernández, P y Extremera, N. (2015). *La inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela*. España: Cevitas.
- Fox, M. (1973). *El clima en la escuela*. México: Kapeluz.
- García, M. e Ibarra L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*.
- Gardner H. (1999). *Las inteligencias múltiples*. Fondo de Cultura Económica. Editorial Nomos, S.A. Colombia.
- Gardner, H. (1993). *Multiple intelligences: The theory in practice*. Nueva York: Basic Books. Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.

- Gardner, H. (1995) *Inteligencias Múltiples. La Teoría en la Práctica*. Barcelona. Editorial Paidós.
- Gardner, H. (2001). *La inteligencia reformulada. Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Barcelona: Paidós.
- Garner H. (1993). *La Mente no Escolarizada*. Barcelona, Paidos.
- Garner H. (2005) *Las Cincos Mentes del Futuro*. Kairos, Barcelona.
- Goleman D. (1997) *Inteligencia Emocional*. Barcelona.
- Goleman D. (1999) *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Kairos, Barcelona.
- Goleman D. (2000). *Inteligencia Emocional*. Verlap S.A. Buenos Aires. Argentina.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Barcelona: Cairos.
- Gonzales, P. (2013). *Comunicación organizacional formal*.
- Harter, J., Schmidt, F. & Hayes, T. (2002). *Bussines unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and bussines outcomes a meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 87 (2), 268-279. APA PsycNet for institutions (2002) by the American Psychological Association.*
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2005) *Administration, un enfoque basado en competencias (10ª Ed.)*. Mexico: Thomson editores.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (1999). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. México.
- Hernández S. Fernández y otros (2006). *Metodología de la Investigación 3ª Edición*. Editorial Mc Gram Hell Interamericana México D.F.
- Hernández, S. y otros (2007) *Metodología de la Investigación 4ª Edición*. México Mc Gram, Hell.
- Howard y G. (1983) *Teoría de las Inteligencias Múltiples*. Cuadernos de Educación
- Kahr, L. (2014). *Clima institucional escolar y gestión directiva*. México: Mc Graw Hill.
- Leal, A. (2011). *La inteligencia emocional*. Granada: Mc Graw Hill.
- Lucipinio, F. (2009). *Identidad institucional*.

- Marcelo, W. (2012). *Gestión educativa*. Fondo editorial. Facultad de Ciencias Histórico-Sociales y Educación. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque. Perú.
- Martinez, A. (2014). *Liderazgo y competencias directivas en época de crisis*. España: Paraninfo.
- Maxwell, J. (2016)- *Liderazgo. Lo que todo líder necesita saber*. Grupo Nelson. Tenesse. Estados Unidos.
- Meyer Salovey y Caruso (1997P) *Medir la Inteligencia Emocional* Paidos
- Meyer, J. y Salovey, P. (1993) *La Inteligencia de las Emociones*.
- Monje, D. y Flores, E. (2012). *Diferencia en la comunicación intrapersonal e interpersonal*. Barcelona: Océano.
- Montes, F. (2014). *El clima institucional y su influencia en la gestión*. México: Mc Graw Hill.
- Núñez, A. (2012). *Comunicación intrapersonal e interpersonal*. Barcelona: Océano
- Onetto, F. (2013). *Clima institucional*. Buenos Aires: Kapeluz.
- Ortega, J. (2015). Tesis "Inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés en los docentes de las instituciones educativas de la red 03 UGEL 04 Comas Lima". Universidad San Ignacio de Loyola.
- Peralta, M. y Santoimio, A. (2010). *El compromiso laboral*. Bogotá: Norma.
- Pérez, L.(2012). Tesis "Clima institucional y el desempeño de los docentes en la red educativa 01 de UGEL 02 de Lima". Universidad San Ignacio de Loyola.
- Rojas, E. (2014). Tesis "*Inteligencia emocional y productividad en los directivos de las instituciones educativas de la Zona Céntrica de Caracas*". Universidad Simón Rodríguez.
- Rojas, J.A. (2014). *Clima institucional*. México: Mc Graw Hill.
- Salovey y Meyer (1993) *Inteligencia Emocional*. Paidos
- Salovey, Meyer y Caruso (1997) *Como Medir la Inteligencia Emocional*. Paidos.
- Salovey, P., y Sluyter, D. J. (1997). *Emotional Development and Emotional Intelligence. Educational Implications*. Nueva York: Basic Books.

- Taylor, S.J. y R. Bogdan (1982) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Paidós, México.
- Tyson, Shaun y Alfred York. (2000) *Administración de personal*, Trillas, España.
- Ugarriza N. (2003). *La Evaluación de la inteligencia emocional a través del Inventario de Bar-On (I-CE) en una muestra de Lima metropolitana*. Lima,
- Viñas, P. (2010). *El clima Institucional*. Barcelona: Océano.

ANEXO

ANEXO1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El clima institucional y la inteligencia emocional en los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016

AUTORA: Br. Edith Ramos

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES										
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la inteligencia emocional en los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el componente intrapersonal en los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar qué relación existe entre el clima institucional y la inteligencia emocional en los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016.</p> <p>Específicos</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar qué relación existe entre el clima institucional y el componente intrapersonal en los docentes de la Red 01 UGEL</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL. Existe una relación positiva entre el clima institucional y la inteligencia emocional en los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H₁ Existe una relación positiva entre el clima institucional y el componente intrapersonal en los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016.</p>	<p>Variable 1: Clima institucional</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">Liderazgo</td> <td style="width: 50%;">Comportamiento Apoyo al cambio Empatía</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Motivación</td> <td>Motivación interna Motivación externa Estrategias motivacionales</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Compromiso</td> <td>Identificación Cumplimiento de funciones Metas compartidas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Reconocimiento</td> <td>El elogio El respeto La oportunidad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Trabajo en equipo</td> <td>El interés Tareas</td> </tr> </table>	Liderazgo	Comportamiento Apoyo al cambio Empatía	Motivación	Motivación interna Motivación externa Estrategias motivacionales	Compromiso	Identificación Cumplimiento de funciones Metas compartidas	Reconocimiento	El elogio El respeto La oportunidad	Trabajo en equipo	El interés Tareas
Liderazgo	Comportamiento Apoyo al cambio Empatía												
Motivación	Motivación interna Motivación externa Estrategias motivacionales												
Compromiso	Identificación Cumplimiento de funciones Metas compartidas												
Reconocimiento	El elogio El respeto La oportunidad												
Trabajo en equipo	El interés Tareas												

<p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el componente interpersonal en los docentes de la Red 01 UGEL de Ventanilla, 2016?</p>	<p>Ventanilla, 2016.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar qué relación existe entre el clima institucional y el componente interpersonal en los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016.</p>	<p>H₂ Existe una relación positiva entre el clima institucional y el componente interpersonal en los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016.</p>	<p>compartidas Cumplimiento de funciones dentro del equipo</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="1457 396 1717 467">Cultura organizacional</td> <td data-bbox="1724 396 1961 597">Competencias Cumplimiento del reglamento interno Valores institucionales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1457 602 1717 673">Toma de decisión</td> <td data-bbox="1724 602 1961 699">Iniciativas Información Resultados</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1457 704 1717 776">Satisfacción laboral</td> <td data-bbox="1724 704 1961 906">Reacción afectiva Valoración del trabajo Evaluación laboral</td> </tr> </table>	Cultura organizacional	Competencias Cumplimiento del reglamento interno Valores institucionales	Toma de decisión	Iniciativas Información Resultados	Satisfacción laboral	Reacción afectiva Valoración del trabajo Evaluación laboral		
Cultura organizacional	Competencias Cumplimiento del reglamento interno Valores institucionales										
Toma de decisión	Iniciativas Información Resultados										
Satisfacción laboral	Reacción afectiva Valoración del trabajo Evaluación laboral										
<p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el manejo de estrés en los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016?</p>	<p>Objetivo específico 3 Determinar qué relación existe entre el clima institucional y el manejo de estrés en los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016.</p>	<p>H₃ Existe una relación positiva entre el clima institucional y el manejo de estrés en los docentes de la Red 01 UGEL de Ventanilla, 2016.</p>	<p>Variable 2: Inteligencia emocional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1373 959 1598 987">Dimensiones</th> <th data-bbox="1835 959 1976 987">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1373 992 1598 1117"></td> <td data-bbox="1703 992 2032 1117">Comprensión emocional de sí mismo (CM) Asertividad (AS)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1373 1122 1598 1279">Componente intrapersonal</td> <td data-bbox="1759 1138 1976 1279">Autoconcepto (AC) Autorrealización (AR) Independencia (IN)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1373 1284 1598 1365">Componente</td> <td data-bbox="1793 1333 1944 1365">Empatía (EM)</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores		Comprensión emocional de sí mismo (CM) Asertividad (AS)	Componente intrapersonal	Autoconcepto (AC) Autorrealización (AR) Independencia (IN)	Componente	Empatía (EM)
Dimensiones	Indicadores										
	Comprensión emocional de sí mismo (CM) Asertividad (AS)										
Componente intrapersonal	Autoconcepto (AC) Autorrealización (AR) Independencia (IN)										
Componente	Empatía (EM)										
<p>Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la adaptabilidad en los docentes de la Red 01</p>	<p>Objetivo específico 4 Determinar qué relación existe entre el clima institucional y la</p>	<p>H₄ Existe una relación positiva entre el clima institucional y la adaptabilidad en los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016.</p>									

<p>UGEL Ventanilla, 2016?</p> <p>Problema específico 5</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima institucional y el ánimo general en los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016?</p>	<p>adaptabilidad en los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016.</p> <p>Objetivo específico 5</p> <p>Determinar qué relación existe entre el clima institucional y el ánimo general en los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016.</p>	<p>H₅ Existe una relación positiva entre el clima institucional y el ánimo general en los docentes de la Red 01 UGEL Ventanilla, 2016.</p>	<table border="0"> <tr> <td>interpersonal</td> <td>Relaciones interpersonales (RI) Responsabilidad Social (RS)</td> </tr> <tr> <td>Componente manejo de estrés</td> <td>Tolerancia estrés (TE) Control de los impulsos (CI)</td> </tr> <tr> <td>Componente de adaptabilidad</td> <td>Solución de problemas (SP) Prueba de la realidad (PR) Flexibilidad (FL)</td> </tr> <tr> <td>Componente animo general</td> <td>Felicidad (FE) Optimismo (OP)</td> </tr> </table>	interpersonal	Relaciones interpersonales (RI) Responsabilidad Social (RS)	Componente manejo de estrés	Tolerancia estrés (TE) Control de los impulsos (CI)	Componente de adaptabilidad	Solución de problemas (SP) Prueba de la realidad (PR) Flexibilidad (FL)	Componente animo general	Felicidad (FE) Optimismo (OP)
interpersonal	Relaciones interpersonales (RI) Responsabilidad Social (RS)										
Componente manejo de estrés	Tolerancia estrés (TE) Control de los impulsos (CI)										
Componente de adaptabilidad	Solución de problemas (SP) Prueba de la realidad (PR) Flexibilidad (FL)										
Componente animo general	Felicidad (FE) Optimismo (OP)										
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</p>								
<p>TIPO: BÁSICO</p> <p>Recibe igualmente el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías o modificar</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Constituido por 539 docentes</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>225 docentes</p> <p>TIPO MUESTREO:</p>	<p>VARIABLE: clima institucional</p> <p>INSTRUMENTO: CUESTIONARIO</p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA</p> <p>AUTOR: ROJAS</p> <p>AÑO: 2016</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: RED 01</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas de contingencia, Figuras</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Prueba hipótesis</p> <p>Para Torres (1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las</p>								

<p>las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, teniendo presente de no contrastarlos con ningún aspecto referido práctico. Tamayo (2010, p. 8).</p> <p>NIVEL: CORRELACIONAL</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>El diseño no experimental, de corte transeccional, según Hernández. (2010, p.149), se realizan sin la manipulación de las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. El esquema a utilizar es el siguiente:</p>	<p>MUESTRA PROBABILÍSTICO</p> <p>Enfoque de la Investigación:</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>UGEL VENTANILLA FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA.</p> <p>VARIABLE: inteligencia emocional INSTRUMENTO: CUESTIONARIO TÉCNICAS: ENCUESTA. AUTOR: BOLLON AÑO: 2016 ÁMBITO DE APLICACIÓN: RED 01 UGEL VENTANILLA FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p>	<p>propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p.(129)</p> <p>Nivel de Significación: Si s es menor de la valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si s es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (Hernández et al 2006; p.445).</p> <p>Rho spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, (r_s) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular r_s, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p>
---	--	--	---

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: LIDERAZGO							
Indicador 1: Comportamiento							
1. En la institución me ajusto a las diversas situaciones y necesidades.					✓		
2. En la institución trato de resolver los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad.					✓		
3. En la institución mantengo equilibrio en las reuniones ante las opiniones de los directivos y de los intereses del equipo.					✓		
Indicador 2: Apoyo al cambio							
4. Considero la realidad de la institución antes de plantear los cambios posibles.					✓		
5. Participo en la realización de los grandes objetivos de la institución.					✓		
6. Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.					✓		
Indicador 3: Empatía							
7. Comparto los sentimientos y necesidades de los demás.			✓				
8. Animo a desarrollar los trabajos con mucha responsabilidad.					✓		
9. Logro que los colegas se entusiasmen por realizar un trabajo.					✓		

Dimensión 2: MOTIVACIÓN						
Indicador 1: Motivación intrínseca						
10. Tengo mucho interés de asistir a la institución.					✓	
11. Me siento contento en laboral en la institución educativa.					✓	
12. Realizo mi trabajo con gusto en la institución.					✓	
Indicador 2: Motivación extrínseca						
13. En la institución me reconocen por mi desempeño.					✓	
14. En la institución me reconocen por mi puntualidad y responsabilidad.					✓	
15. La institución promueve capacitaciones					✓	
Indicador 3: Estrategia motivacional						
16. Conozco los objetivos de la institución educativa.					✓	
17. Conozco las estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					✓	
18. Ejecuto con entusiasmo las estrategias de la institución educativa.			✓			
DIMESIÓN 3: COMPROMISO						
	Si	No	Si	No	Si	No
Indicador 1: Identificación con la institución						
19. Me identifico con la misión y visión de la institución.					✓	
20. Conozco con detalle los objetivos de la institución.					✓	
21. Mantengo firme mi compromiso con la institución.					✓	
Indicador 2: cumplimiento de las funciones						
22. Cumpló con las funciones que se me asignan en la institución.					✓	

23. Cumpló con los compromisos de la institución.					✓		
24. Cumpló con mis funciones asignadas como docente.					✓		
Indicador 3: metas compartidas							
25. En la institución conozco a donde quiero llegar.					✓		
26. En la institución trabajo en función a las metas establecidas.					✓		
27. En la institución soy responsable de mis actos.					✓		
DIMENSIÓN 4: RECONOCIMIENTO							
Indicador 1: El elogio							
28. En la institución me reconocen por los logros obtenidos.					✓		
29. En la institución me consideran como docente importante.					✓		
Indicador 2: El respeto							
30. En la institución los estudiantes me respetan por mi trabajo.					✓		
31. En la institución los directivos y colegas me respetan.					✓		
Indicador 2: La oportunidad							
32. En la institución me brindan la oportunidad para poner en práctica mis ideas.					✓		
33. En la institución tengo la posibilidad de experimentar nuevos métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje.				✓			
DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO							
Indicador 1: El interés							
34. La institución toma en cuenta con							

mucho interés el trabajo en equipo.					✓	
35. En la institución toda actividad es compartida.					✓	
Indicador 2: Tareas compartidas						
36. En la institución a toda actividad se realiza en conjunto.					✓	
37. En la institución las tareas se realizan por áreas de trabajo.					✓	
Indicador 3: Cumplimiento de las funciones dentro del equipo						
38. En el equipo cumplo con las actividades asignadas.					✓	
39. En mi área cumplo con las tareas que se me asignan.					✓	
DIMENSIÓN 6: CULTURA ORGANIZACIONAL						
Indicador 1: Competencias						
40. La institución me considera como docente competente para ejercer la carrera.					✓	
41. La institución me permite flexibilidad para realizar mi trabajo siempre y cuando logre obtener mejores resultados.			✓			
Indicador 2: Cumplimiento del reglamento interno y normas						
42. Cumplo con lo establecido en el reglamento interno.					✓	
43. Conozco mis responsabilidades y funciones.					✓	
Indicador 3: Valores institucionales						
44. Las relaciones interpersonales son						

cordiales y abiertas entre los docentes.					✓	
45. Los eventos de convivencia cumplen con el objetivo de lograr el acercamiento y convivencia entre los docentes de la institución.					✓	
46. Las metas organizacionales se establecen entre el equipo de trabajo.					✓	
DIMENSIÓN 7: TOMA DE DECISIÓN						
Indicador 1: Iniciativas						
47. En la institución se toman decisiones en el nivel que deben tomarse.					✓	
48. Cuento con iniciativa para tomar decisiones asertivas.					✓	
Indicador 2: Información						
49. En la institución trato de obtener información antes de tomar una decisión.					✓	
50. En la institución cuando se conoce un tema problema primero se busca información antes de tomar decisiones.					✓	
Indicador 3: Resultados alcanzados						
51. En la institución las decisiones se toman en consenso y con buenos resultados.					✓	
52. En la institución se respetan las decisiones tomadas en consenso.					✓	
53. En la institución se ejecutan las decisiones con criterio y con respeto.					✓	
DIMENSIÓN 8: SATISFACCIÓN LABORAL						
Indicador 1: reacción afectiva						
54. En la institución cuento con un ambiente agradable.					✓	
55. En la institución me siento contento al						

realizar mi trabajo.					✓		
Indicador 2: Valoración del trabajo							
56. En la institución existe mucho respeto entre todos los que trabajamos.					✓		
57. En la institución valoran mucho mi trabajo.					✓		
Indicador 3: Evaluación laboral							
58. En la institución se evalúa el trabajo del personal con equidad.					✓		
59. En la institución se monitorea el trabajo docente con mucho respeto.					✓		
60. En la institución la evaluación forma parte diaria del quehacer educativo.					✓		

Fuente: elaboración propia en base a las teorías de Rojas (2014)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/Mg): FELIPE OSTOS DE LA CRUZ DNI: 06678222

Especialidad del validador: DOCENTE DE UCV - UNMSM

7 de 07 del 2016

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems


Firma del Experto Informante.
06678222

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

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COM PONENTE INTRAPERSONAL							
Indicador 1: Comprensión emocional de sí mismo							
1.Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					✓		
2.Reconozco con facilidad mis emociones.			✓				
3.Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.			✓				
4.Soy consciente de cómo me siento.					✓		
Indicador 2: Asertividad							
5.Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					✓		
6.Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					✓		
7.Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.					✓		
8.Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.			✓				
9.Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.						✓	
Indicador 3: Auto concepto							
10.Me siento seguro(a) de mi mismo(a) en la mayoría de situaciones.					✓		
11.Me tengo mucho respeto.					✓		
12.Me siento feliz con el tipo de persona que soy.					✓		
13.Estoy contento(a) con mi cuerpo.					✓		
14.Estoy contento(a) con la forma que me veo.					✓		
Indicador 4: Auto realización							
15.Trato de valorar y darle el mejor sentido a mí.							

vida.						✓	
16.He logrado muy poco en los últimos años.						✓	
17.Trato continuamente de realizar aquellas cosas que me divierten.						✓	
18.Disfruto de las cosas que me interesan.						✓	
19.Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.						✓	
Indicador 5: Independencia							
20.Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar mis ideas a los demás.						✓	
21.Prefiero que otros tomen decisiones por mí.						✓	✓
22.Tomo decisiones por mí mismo(a).						✓	✓
23.Tengo tendencia que otros dependan de mi.						✓	✓
24.Me parece que otros me necesitan.						✓	✓
DIMENSIÓN 2: COMPONENTE INTERPERSONAL							
Indicador 1: Empatía							
25.Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.						✓	
26.Mis amigos me confían sus intimidades.						✓	
27.Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.						✓	
28.Me importa lo que pueda sucederle a los demás.							✓
29.Soy sensible a los sentimientos de otras personas.						✓	
Indicador 2: Relaciones interpersonales							
30.Comparto mis sentimientos más íntimos con los demás.							✓
31.Me resulta fácil hacer amigos(as).						✓	✓
32.Mis amigos me confían sus intimidades.						✓	✓
33.Mantengo buenas relaciones con los demás.						✓	✓
34.Los demás opinan que soy una persona sociabl.						✓	

Indicador 3: Responsabilidad social							
35.Me gusta ayudar a la gente.						✓	
36.Ayudo a los compañeros de trabajo cuando lo necesitan.						✓	
37.Soy capaz de respetar a los demás.						✓	
38.Considero que es muy importante ser un(a) buen(a) ciudadano(a) que respeta la ley.						✓	
39.Me es difícil ver sufrir a la gente.							
DIMENSIÓN 3: COMPONENTE MANEJO DE ESTRÉS							
Indicador 1: Tolerancia estrés							
40.Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.						✓	
41.Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.						✓	
42.Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.						✓	
43.Sé cómo mantener la calma en condiciones difíciles.						✓	
44.Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.						✓	
Indicador 2: Control de los impulsos							
45.Tengo problemas para controlarme cuando me enojo							✓
46.Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.							✓
47.La gente me dice que baje el tono de la voz cuando discuto.							✓
48.Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.							✓
49.Tengo tendencia a expresar mi cólera fácilmente.							✓
DIMENSIÓN 4: COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD							

Indicador 1: Solución de problemas						
50. Supero las dificultades que se me presentan con criterio.					✓	
51. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					✓	
52. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					✓	
53. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					✓	
54. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					✓	
Indicador 2: Prueba de la realidad						
55. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).				✓		
56. Me es difícil entender como me siento.					✓	
57. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.						✓
58. Soy consciente de lo que sucede a mi alrededor.					✓	
59. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					✓	
Indicador 3: Flexibilidad						
60. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					✓	
61. Puedo cambiar mis viejas costumbres.					✓	
62. En general me resulta fácil realizar cambios en mi vida cotidiana.						✓
63. Me resulta difícil cambiar mis costumbres						✓
64. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería fácil adaptarme nuevamente.					✓	✓
DIMENSIÓN 5: COMPONENTE ANIMO GENERAL						
Indicador 1: Felicidad						

65.Soy una persona bastante alegre y optimista.					✓	
66.Estoy contento(a) con mi vida.					✓	
67.Soy una persona divertida					✓	
68.Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					✓	
69.Me gusta divertirme.					✓	
Indicador 2: Optimismo						
70.Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.					✓	
71.Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					✓	
72.En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles					✓	
73.En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					✓	
74.Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					✓	

Fuente: elaboración propia en base de las teorías de Bollón (2014).

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: D^r Mg: FELIPE OSTOS DE LA CRUZ

DNI: 06678222

Especialidad del validador: DOCENTE UCV - UNMSM

7 de 07 del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

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

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: COM PONENTE INTRAPERSONAL							
Indicador 1: Comprensión emocional de sí mismo							
1.Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					✓		
2.Reconozco con facilidad mis emociones.					✓		
3.Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.			✓				
4.Soy consciente de cómo me siento.					✓		
Indicador 2: Asertividad							
5.Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					✓		
6.Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					✓		
7.Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.					✓		
8.Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					✓		
9.Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					✓		
Indicador 3: Auto concepto							
10.Me siento seguro(a) de mi mismo(a) en la mayoría de situaciones.					✓		
11.Me tengo mucho respeto.					✓		
12.Me siento feliz con el tipo de persona que soy.					✓		
13.Estoy contento(a) con mi cuerpo.					✓		
14.Estoy contento(a) con la forma que me veo.					✓		
Indicador 4: Auto realización							
15.Trato de valorar y darle el mejor sentido a mí.							

vida.					✓	
16.He logrado muy poco en los últimos años.					✓	✓
17.Trato continuamente de realizar aquellas cosas que me divierten.					✓	
18.Disfruto de las cosas que me interesan.					✓	
19.Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					✓	
Indicador 5: Independencia						
20.Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar mis ideas a los demás.					✓	
21.Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					✓	✓
22.Tomo decisiones por mí mismo(a).					✓	
23.Tengo tendencia que otros dependan de mi.					✓	✓
24.Me parece que otros me necesitan.					✓	
DIMENSIÓN 2: COMPONENTE INTERPERSONAL						
Indicador 1: Empatía						
25.Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					✓	
26.Mis amigos me confían sus intimidades.					✓	
27.Me detendría y ayudaría a un niño que llora. por encontrar a sus padres, aun cuando. tuviese algo que hacer en ese momento.					✓	
28.Me importa lo que pueda sucederle a los demás.					✓	
29.Soy sensible a los sentimientos de otras personas.					✓	
Indicador 2: Relaciones interpersonales						
30.Comparto mis sentimientos más íntimos con los demás.					✓	
31.Me resulta fácil hacer amigos(as).					✓	✓
32.Mis amigos me confían sus intimidades.					✓	
33.Mantengo buenas relaciones con los demás.					✓	
34.Los demás opinan que soy una persona sociabl.					✓	

Indicador 3: Responsabilidad social							
35.Me gusta ayudar a la gente.					✓		
36.Ayudo a los compañeros de trabajo cuando lo necesitan.					✓		
37.Soy capaz de respetar a los demás.					✓		
38.Considero que es muy importante ser un(a) buen(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					✓		
39.Me es difícil ver sufrir a la gente.							
DIMENSIÓN 3: COMPONENTE MANEJO DE ESTRÉS							
Indicador 1: Tolerancia estrés							
40.Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					✓		
41.Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					✓		
42.Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					✓		
43.Sé cómo mantener la calma en condiciones difíciles.					✓		
44.Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					✓		
Indicador 2: Control de los impulsos							
45.Tengo problemas para controlarme cuando me enojo						✓	
46.Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.						✓	
47.La gente me dice que baje el tono de la voz cuando discuto.						✓	
48.Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.						✓	
49.Tengo tendencia a expresar mi cólera fácilmente.						✓	
DIMENSIÓN 4: COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD							

Indicador 1: Solución de problemas						
50. Supero las dificultades que se me presentan con criterio.				✓		
51. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.				✓		
52. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.				✓		
53. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.				✓		
54. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.				✓		
Indicador 2: Prueba de la realidad						
55. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).				✓	✓	
56. Me es difícil entender como me siento.				✓		
57. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					✓	
58. Soy consciente de lo que sucede a mi alrededor.				✓		
59. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.				✓		
Indicador 3: Flexibilidad						
60. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.				✓	✓	
61. Puedo cambiar mis viejas costumbres.				✓		
62. En general me resulta fácil realizar cambios en mi vida cotidiana.				✓	✓	
63. Me resulta difícil cambiar mis costumbres				✓		
64. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería fácil adaptarme nuevamente.					✓	
DIMENSIÓN 5: COMPONENTE ANIMO GENERAL						
Indicador 1: Felicidad						

65. Soy una persona bastante alegre y optimista.					✓	
66. Estoy contento(a) con mi vida.					✓	
67. Soy una persona divertida					✓	
68. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					✓	
69. Me gusta divertirme.					✓	
Indicador 2: Optimismo						
70. Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.				-	✓	
71. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					✓	
72. En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles					✓	
73. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					✓	
74. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					✓	

Fuente: elaboración propia en base de las teorías de Bollón (2014).

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Teodora Idone Cochachi

DNI: 2.128.3864

Especialidad del validador:

15 de 7 del 2016

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: LIDERAZGO							
Indicador 1: Comportamiento							
1.En la institución me ajusto a las diversas situaciones y necesidades.					✓		
2.En la institución trato de resolver los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad.					✓		
3.En la institución mantengo equilibrio en las reuniones ante las opiniones de los directivos y de los intereses del equipo.					✓		
Indicador 2: Apoyo al cambio							
4.Considero la realidad de la institución antes de plantear los cambios posibles.					✓		
5.Participo en la realización de los grandes objetivos de la institución.					✓		
6.Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.					✓		
Indicador 3: Empatía							
7.Comparto los sentimientos y necesidades de los demás.					✓		
8.Animo a desarrollar los trabajos con mucha responsabilidad.					✓		
9.Logro que los colegas se entusiasmen por realizar un trabajo.					✓		

Dimensión 2: MOTIVACIÓN						
Indicador 1: Motivación intrínseca						
10. Tengo mucho interés de asistir a la institución.					✓	
11. Me siento contento en laboral en la institución educativa.					✓	
12. Realizo mi trabajo con gusto en la institución.					✓	
Indicador 2: Motivación extrínseca						
13. En la institución me reconocen por mi desempeño.					✓	
14. En la institución me reconocen por mi puntualidad y responsabilidad.					✓	
15. La institución promueve capacitaciones					✓	
Indicador 3: Estrategia motivacional						
16. Conozco los objetivos de la institución educativa.					✓	
17. Conozco las estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					✓	
18. Ejecuto con entusiasmo las estrategias de la institución educativa.					✓	
DIMESIÓN 3: COMPROMISO	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Indicador 1: Identificación con la institución						
19. Me identifico con la misión y visión de la institución.					✓	
20. Conozco con detalle los objetivos de la institución.				✓		
21. Mantengo firme mi compromiso con la institución.					✓	
Indicador 2: cumplimiento de las funciones						
22. Cumplo con las funciones que se me asignan en la institución.					✓	

23. Cumpló con los compromisos de la institución.					✓	
24. Cumpló con mis funciones asignadas como docente.					✓	
Indicador 3: metas compartidas						
25. En la institución conozco a donde quiero llegar.					✓	
26. En la institución trabajo en función a las metas establecidas.					✓	
27. En la institución soy responsable de mis actos.					✓	
DIMENSIÓN 4: RECONOCIMIENTO						
Indicador 1: El elogio						
28. En la institución me reconocen por los logros obtenidos.					✓	
29. En la institución me consideran como docente importante.					✓	
Indicador 2: El respeto						
30. En la institución los estudiantes me respetan por mi trabajo.					✓	
31. En la institución los directivos y colegas me respetan.					✓	
Indicador 2: La oportunidad						
32. En la institución me brindan la oportunidad para poner en práctica mis ideas.					✓	
33. En la institución tengo la posibilidad de experimentar nuevos métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje.					✓	
DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO						
Indicador 1: El interés						
34. La institución toma en cuenta con						

mucho interés el trabajo en equipo.					✓	
35.En la institución toda actividad es compartida.				✓		
Indicador 2:Tareas compartidas						
36.En la institución a toda actividad se realiza en conjunto.				✓		
37.En la institución las tareas se realizan por áreas de trabajo.					✓	
Indicador 3:Cumplimiento de las funciones dentro del equipo						
38.En el equipo cumplo con las actividades asignadas.					✓	
39.En mi área cumplo con las tareas que se me asignan.					✓	
DIMENSIÓN 6: CULTURA ORGANIZACIONAL						
Indicador 1: Competencias						
40.La institución me considera como docente competente para ejercer la carrera.					✓	
41.La institución me permite flexibilidad para realizar mi trabajo siempre y cuando logre obtener mejores resultados.					✓	
Indicador 2:Cumplimiento del reglamento interno y normas						
42.Cumplo con lo establecido en el reglamento interno.					✓	
43.Conozco mis responsabilidades y funciones.					✓	
Indicador 3:Valores institucionales						
44.Las relaciones interpersonales son						

cordiales y abiertas entre los docentes.					✓	
45. Los eventos de convivencia cumplen con el objetivo de lograr el acercamiento y convivencia entre los docentes de la institución.				✓		
46. Las metas organizacionales se establecen entre el equipo de trabajo.					✓	
DIMENSIÓN 7: TOMA DE DECISIÓN						
Indicador 1: Iniciativas						
47. En la institución se toman decisiones en el nivel que deben tomarse.					✓	
48. Cuento con iniciativa para tomar decisiones asertivas.					✓	
Indicador 2: Información						
49. En la institución trato de obtener información antes de tomar una decisión.					✓	
50. En la institución cuando se conoce un tema problema primero se busca información antes de tomar decisiones.					✓	
Indicador 3: Resultados alcanzados						
51. En la institución las decisiones se toman en consenso y con buenos resultados.					✓	
52. En la institución se respetan las decisiones tomadas en consenso.					✓	
53. En la institución se ejecutan las decisiones con criterio y con respeto.					✓	
DIMENSIÓN 8: SATISFACCIÓN LABORAL						
Indicador 1: reacción afectiva						
54. En la institución cuento con un ambiente agradable.					✓	
55. En la institución me siento contento al						

realizar mi trabajo.					✓	
Indicador 2: Valoración del trabajo						
56.En la institución existe mucho respeto entre todos los que trabajamos.					✓	
57.En la institución valoran mucho mi trabajo.					✓	
Indicador 3: Evaluación laboral						
58.En la institución se evalúa el trabajo del personal con equidad.					✓	
59.En la institución se monitorea el trabajo docente con mucho respeto.					✓	
60. En la institución la evaluación forma parte diaria del quehacer educativo.					✓	

Fuente: elaboración propia en base a las teorías de Rojas (2014)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Teodora Idone Cochachi..... DNI: 21283864.....

Especialidad del validador:.....

15 de 7 del 2016.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: LIDERAZGO							
Indicador 1: Comportamiento							
1.En la institución me ajusto a las diversas situaciones y necesidades.					✓		
2.En la institución trato de resolver los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad.					✓		
3.En la institución mantengo equilibrio en las reuniones ante las opiniones de los directivos y de los intereses del equipo.					✓		
Indicador 2: Apoyo al cambio							
4.Considero la realidad de la institución antes de plantear los cambios posibles.					✓		
5.Participo en la realización de los grandes objetivos de la institución.					✓		
6.Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.					✓		
Indicador 3: Empatía							
7.Comparto los sentimientos y necesidades de los demás.					✓		
8.Animo a desarrollar los trabajos con mucha responsabilidad.					✓		
9.Logro que los colegas se entusiasmen por realizar un trabajo.					✓		

Dimensión 2: MOTIVACIÓN						
Indicador 1: Motivación intrínseca						
10. Tengo mucho interés de asistir a la institución.					✓	
11. Me siento contento en laboral en la institución educativa.					✓	
12. Realizo mi trabajo con gusto en la institución.					✓	
Indicador 2: Motivación extrínseca						
13. En la institución me reconocen por mi desempeño.					✓	
14. En la institución me reconocen por mi puntualidad y responsabilidad.					✓	
15. La institución promueve capacitaciones					✓	
Indicador 3: Estrategia motivacional						
16. Conozco los objetivos de la institución educativa.					✓	
17. Conozco las estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					✓	
18. Ejecuto con entusiasmo las estrategias de la institución educativa.					✓	
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO	Si	No	Si	No	Si	No
Indicador 1: Identificación con la institución						
19. Me identifico con la misión y visión de la institución.					✓	
20. Conozco con detalle los objetivos de la institución.					✓	
21. Mantengo firme mi compromiso con la institución.					✓	
Indicador 2: cumplimiento de las funciones						
22. Cumpló con las funciones que se me asignan en la institución.					✓	

23.Cumplo con los compromisos de la institución.					✓	
24.Cumplo con mis funciones asignadas como docente.					✓	
Indicador 3:metas compartidas						
25.En la institución conozco a donde quiero llegar.					✓	
26.En la institución trabajo en función a las metas establecidas.					✓	
27.En la institución soy responsable de mis actos.					✓	
DIMENSIÓN 4: RECONOCIMIENTO						
Indicador 1: El elogio						
28.En la institución me reconocen por los logros obtenidos.					✓	
29.En la institución me consideran como docente importante.					✓	
Indicador 2: El respeto						
30.En la institución los estudiantes me respetan por mi trabajo.					✓	
31.En la institución los directivos y colegas me respetan.					✓	
Indicador 2:La oportunidad						
32.En la institución me brindan la oportunidad para poner en práctica mis ideas.					✓	
33.En la institución tengo la posibilidad de experimentar nuevos métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje.					✓	
DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO						
Indicador 1: El interés						
34.La institución toma en cuenta con						

mucho interés el trabajo en equipo.					✓	
35.En la institución toda actividad es compartida.					✓	
Indicador 2:Tareas compartidas						
36.En la institución a toda actividad se realiza en conjunto.					✓	
37.En la institución las tareas se realizan por áreas de trabajo.					✓	
Indicador 3:Cumplimiento de las funciones dentro del equipo						
38.En el equipo cumplo con las actividades asignadas.					✓	
39.En mi área cumplo con las tareas que se me asignan.					✓	
DIMENSIÓN 6: CULTURA ORGANIZACIONAL						
Indicador 1: Competencias						
40.La institución me considera como docente competente para ejercer la carrera.					✓	
41.La institución me permite flexibilidad para realizar mi trabajo siempre y cuando logre obtener mejores resultados.					✓	
Indicador 2:Cumplimiento del reglamento interno y normas						
42.Cumplo con lo establecido en el reglamento interno.					✓	
43.Conozco mis responsabilidades y funciones.					✓	
Indicador 3:Valores institucionales						
44.Las relaciones interpersonales son						

cordiales y abiertas entre los docentes.					✓		
45. Los eventos de convivencia cumplen con el objetivo de lograr el acercamiento y convivencia entre los docentes de la institución.					✓		
46. Las metas organizacionales se establecen entre el equipo de trabajo.					✓		
DIMENSIÓN 7: TOMA DE DECISIÓN							
Indicador 1: Iniciativas							
47. En la institución se toman decisiones en el nivel que deben tomarse.					✓		
48. Cuento con iniciativa para tomar decisiones asertivas.					✓		
Indicador 2: Información							
49. En la institución trato de obtener información antes de tomar una decisión.					✓		
50. En la institución cuando se conoce un tema problema primero se busca información antes de tomar decisiones.					✓		
Indicador 3: Resultados alcanzados							
51. En la institución las decisiones se toman en consenso y con buenos resultados.					✓		
52. En la institución se respetan las decisiones tomadas en consenso.					✓		
53. En la institución se ejecutan las decisiones con criterio y con respeto.					✓		
DIMENSIÓN 8: SATISFACCIÓN LABORAL							
Indicador 1: reacción afectiva							
54. En la institución cuento con un ambiente agradable.					✓		
55. En la institución me siento contento al							

realizar mi trabajo.					✓		
Indicador 2: Valoración del trabajo							
56.En la institución existe mucho respeto entre todos los que trabajamos.					✓		
57.En la institución valoran mucho mi trabajo.					✓		
Indicador 3: Evaluación laboral							
58.En la institución se evalúa el trabajo del personal con equidad.					✓		
59.En la institución se monitorea el trabajo docente con mucho respeto.					✓		
60. En la institución la evaluación forma parte diaria del quehacer educativo.					✓		

Fuente: elaboración propia en base a las teorías de Rojas (2014)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

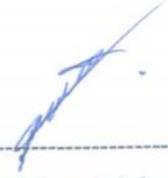
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CUPE CABEZAS, William Victor DNI: 09981145

Especialidad del validador: Dr. en Administración de la Educación

08 de 08 del 2016

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



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems

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

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COM PONENTE INTRAPERSONAL							
Indicador 1: Comprensión emocional de sí mismo							
1.Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					✓		
2.Reconozco con facilidad mis emociones.					✓		
3.Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					✓		
4.Soy consciente de cómo me siento.					✓		
Indicador 2: Asertividad							
5.Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					✓		
6.Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					✓		
7.Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.					✓		
8.Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					✓		
9.Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.						✓	
Indicador 3: Auto concepto							
10.Me siento seguro(a) de mi mismo(a) en la mayoría de situaciones.					✓		
11.Me tengo mucho respeto.					✓		
12.Me siento feliz con el tipo de persona que soy.					✓		
13.Estoy contento(a) con mi cuerpo.					✓		
14.Estoy contento(a) con la forma que me veo.					✓		
Indicador 4: Auto realización							
15.Trato de valorar y darle el mejor sentido a mí.							

vida.					✓	
16.He logrado muy poco en los últimos años.						✓
17.Trato continuamente de realizar aquellas cosas que me divierten.					✓	
18.Disfruto de las cosas que me interesan.					✓	
19.Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					✓	
Indicador 5: Independencia						
20.Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar mis ideas a los demás.					✓	
21.Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					✓	
22.Tomo decisiones por mí mismo(a).					✓	
23.Tengo tendencia que otros dependan de mí.					✓	
24.Me parece que otros me necesitan.					✓	
DIMENSIÓN 2: COMPONENTE INTERPERSONAL						
Indicador 1: Empatía						
25.Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.			✓			
26.Mis amigos me confían sus intimidades.			✓			
27.Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					✓	
28.Me importa lo que pueda sucederle a los demás.					✓	
29.Soy sensible a los sentimientos de otras personas.					✓	
Indicador 2: Relaciones interpersonales						
30.Comparto mis sentimientos más íntimos con los demás.					✓	
31.Me resulta fácil hacer amigos(as).					✓	
32.Mis amigos me confían sus intimidades.					✓	
33.Mantengo buenas relaciones con los demás.					✓	
34.Los demás opinan que soy una persona sociabl.					✓	

Indicador 3: Responsabilidad social							
35.Me gusta ayudar a la gente.					✓		
36.Ayudo a los compañeros de trabajo cuando lo necesitan.					✓		
37.Soy capaz de respetar a los demás.					✓		
38.Considero que es muy importante ser un(a) buen(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					✓		
39.Me es difícil ver sufrir a la gente.					✓		
DIMENSIÓN 3: COMPONENTE MANEJO DE ESTRÉS							
Indicador 1: Tolerancia estrés							
40.Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					✓		
41.Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					✓		
42.Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					✓		
43.Sé cómo mantener la calma en condiciones difíciles.					✓		
44.Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					✓		
Indicador 2: Control de los impulsos							
45.Tengo problemas para controlarme cuando me enojo					✓		
46.Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					✓		
47.La gente me dice que baje el tono de la voz cuando discuto.					✓		
48.Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.					✓		
49.Tengo tendencia a expresar mi cólera fácilmente.					✓		
DIMENSIÓN 4: COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD							

Indicador 1: Solución de problemas							
50. Supero las dificultades que se me presentan con criterio.					✓		
51. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					✓		
52. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					✓		
53. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					✓		
54. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					✓		
Indicador 2: Prueba de la realidad							
55. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					✓		
56. Me es difícil entender como me siento.					✓		
57. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.						✓	
58. Soy consciente de lo que sucede a mí alrededor.					✓		
59. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					✓		
Indicador 3: Flexibilidad							
60. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					✓		
61. Puedo cambiar mis viejas costumbres.					✓		
62. En general me resulta fácil realizar cambios en mi vida cotidiana.					✓		
63. Me resulta difícil cambiar mis costumbres					✓		
64. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería fácil adaptarme nuevamente.					✓		
DIMENSIÓN 5: COMPONENTE ANIMO GENERAL							
Indicador 1: Felicidad							

65.Soy una persona bastante alegre y optimista.					✓	
66.Estoy contento(a) con mi vida.					✓	
67.Soy una persona divertida					✓	
68.Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					✓	
69.Me gusta divertirme.					✓	
Indicador 2: Optimismo						
70.Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.					✓	
71.Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					✓	
72.En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles					✓	
73.En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					✓	
74.Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					✓	

Fuente: elaboración propia en base de las teorías de Bollón (2014).

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CUPE CABEZAS, William Victor DNI: 09981145

Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación

..08..de..08...del 2016..

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

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

Firma del Experto Informante.

Questionario Clima institucional

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable clima institucional

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

Clima institucional					
Dimensión 1: LIDERAZGO	1	2	3	4	5
Indicador 1: Comportamiento					
1.En la institución me ajusto a las diversas situaciones y necesidades					
2.En la institución trato adecuadamente a los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad					
3.En la institución mantengo equilibrio en las reuniones ante las opiniones de las personas claves y de los intereses del equipo.					
Indicador 2: Apoyo al cambio					
4.Considero la realidad de la institución antes de plantear los cambios posibles.					
5.Me implico en la realización de los grandes objetivos de la institución					
6.Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución					
Indicador 3: Empatía					
7.Comparto los sentimientos y necesidades de los demás					
8.Animo a desarrollar los trabajos con mucha responsabilidad					
9.Logro que los colegas se entusiasman para realizar un trabajo					
Dimensión 2: MOTIVACIÓN					
Indicador 1: Motivación intrínseca					
10.Tengo mucho interés de asistir a la institución					
11.Me siento contento en laboral en la institución educativa					
12.Realizo mi trabajo con gusto en la institución					

Indicador 2: Motivación extrínseca					
13.En la institución mi otorgan premios por mi desempeño.					
14.En la institución me reconocen por mi puntualidad y responsabilidad					
15.En la institución me otorgan becas para capacitarme					
Indicador 3: Estrategia motivacional					
16.Conozco los objetivos de la institución educativa					
17.Conozco las políticas que se han establecido en la institución educativa					
18.Ejecuto con entusiasmo las políticas de la institución educativa.					
DIMESNIÓN 3: COMPROMISO					
Indicador 1: Identificación con la institución					
19.Me identifico con la misión y visión de la institución					
20.Conozco con detalle los objetivos de la institución					
21.Mantengo firme mi compromiso con la institución.					
Indicador 2: cumplimiento de las funciones					
22.Cumplo con las funciones que se me asignan en la institución					
23.Cumplo con los compromisos de la institución					
24.Cumplo con lo establecido en el reglamento interno					
Indicador 3:					
25.En la institución conozco a donde quiero llegar.					
26.En la institución trabajo en función a las metas establecidas					
27.En la institución soy responsable de mis actos					
DIMENSIÓN 4: RECONOCIMIEN TO					
Indicador 1: El elogio					
28.En la institución me reconocen por los logros obtenidos					
29.En la institución me consideran como docente importante					
Indicador 2: El respeto					
30.En la institución los estudiantes me respetan por mi trabajo					
31.En la institución los directivos y colegas me respetan					
Indicador 2:La oportunidad					
32.En la institución me brindan la oportunidad para poner en práctica mis ideas					
33.En la institución tengo la posibilidad de experimentar nuevos métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje.					

DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO					
Indicador 1: El interés					
34.La institución se toma en cuenta con mucho interés para trabajar en equipo					
35.En la institución toda actividad se realiza trabajando en equipo					
Indicador 2: Tareas compartidas					
36.En la institución a toda actividad se realiza en conjunto					
37.En la institución las tareas se realizan por áreas					
Indicador 3: Cumplimiento de las funciones dentro del equipo					
38.En el equipo cumplo con las actividades asignadas					
39.En mi área cumplo con las tareas que se me asignan					
DIMENSIÓN 6: CULTURA ORGANIZACIONAL					
Indicador 1: Competencias					
40.La institución me considera como docente competente para ejercer la carrera					
41.La institución me permite flexibilidad para realizar mi trabajo siempre y cuando logre obtener mejores resultados					
Indicador 2: Cumplimiento del reglamento interno y normas					
42.Cumplo con lo establecido en el reglamento interno					
43.Conozco mis responsabilidades y funciones.					
Indicador 3: Valores institucionales					
44.Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los docentes de las áreas					
45.Los eventos de convivencia cumplen con el objetivo de lograr el acercamiento y convivencia entre los docentes de la institución					
46.Las metas organizacionales se establecen entre el equipo de trabajo al que impactan y sus directivos.					
DIMENSIÓN 7: TOMA DE DECISIÓN					
Indicador 1: Iniciativas					
47.En la institución se toman decisiones en el nivel que deben tomarse					
48.Cuento con iniciativas para tomar decisiones asertivas					
Indicador 2: Información					
49.En la institución trato de obtener información antes de tomar una decisión					
50.En la institución cuando se conoce un tema					

problema primero se busca información antes de tomar decisión					
Indicador 3: Resultados alcanzados					
51.En las instituciones la decisiones se toman en consenso y con buenos resultados					
52.En la institución se respetan las decisiones tomadas en consenso					
53.En la institución se ejecutan las decisiones con criterio y con respeto.					
DIMENSIÓN 8: SATISFACCIÓN LABORAL					
Indicador 1: reacción afectiva					
54.En la institución cuento con un ambiente agradable					
55. En la institución me siento contento en realizar mi trabajo					
Indicador 2: Valoración del trabajo					
56.En la institución existe mucho respeto entre todos los que trabajamos					
57.En la institución valoran mucho mi trabajo					
Indicador 3: Evaluación laboral					
58.En la institución se evalúa el trabajo del personal con equidad					
59.En la institución se monitorea el trabajo docente con mucho respeto					
60. En la institución la evaluación forma parte diaria del quehacer educativo.					

Fuente: elaboración propia

Cuestionario

Inteligencia emocional

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable Inteligencia emocional

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

Inteligencia emocional

ITEMS Y PREGUNTAS	CATEGORÍAS				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: COM PONENTE INTRAPERSONAL					
Indicador 1: Comprensión emocional de sí mismo					
1.Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
2.Reconozco con facilidad mis emociones.					
3.Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
4.Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
5.Soy consciente de cómo me siento.					
Indicador 2: Asertividad					
6.Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
7.Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
8.Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.					
9.Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
10.Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
Indicador 3: Autoconcepto					
11.Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de las situaciones.					
12.Me tengo mucho respeto.					

13.Me siento feliz con el tipo de persona que soy					
14.Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
15.Estoy contento(a) con la forma que me veo.					
Indicador 4: Autorrealización					
16.Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
17.He logrado muy poco en los últimos años.					
18.Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					
19.Disfruto de las cosas que me interesan.					
20.Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten					
Indicador 5: Independencia					
21.Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías					
22.Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
23.Tomo decisiones por mí mismo(a).					
24.Tengo tendencia que otros dependan de mi					
25.Me parece que otros me necesitan.					
DIMENSIÓN 2: COMPONENTE INTERPERSONAL					
Indicador 1: Empatía					
26.Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
27.Mis amigos me confían sus intimidades.					
28.Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
29.Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
30.Soy sensible a los sentimientos de otras personas.					
Indicador 2: Relaciones interpersonales					
31.Comparto mis sentimientos más íntimos con los demás.					
32.Me resulta fácil hacer amigos(as).					

33.Mis amigos me confían sus intimidades					
34.Mantengo buenas relaciones con los demás.					
35.Los demás opinan que soy una persona sociable					
Indicador 3: Responsabilidad social					
36.Me gusta ayudar a la gente.					
37.Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
38.Soy capaz de respetar a los demás.					
39.Considero que es muy importante ser un(a) buen(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
40.Me es difícil ver sufrir a la gente.					
DIMENSIÓN 3: COMPONENTE MANEJO DE ESTRÉS					
Indicador 1: Tolerancia estrés					
41.Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
42.Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
43.Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					
44.Sé cómo mantenerme la calma en condiciones difíciles.					
45.Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
Indicador 2: Control de los impulsos					
46.Tengo problemas para controlarme cuando me enojo					
47.Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
48.La gente me dice que baje el tono de la voz cuando discuto.					
49.Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.					
50.Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
DIMENSIÓN 4: COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD					
Indicador 1: Solución de problemas					
51.Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					

52.Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
53.Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo					
54.Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
55.Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor					
Indicador 2: Prueba de la realidad					
56.Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
57.Me es difícil entender como me siento.					
58.He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
59.Soy consciente de lo que está pasando, aun cuando estoy enterado.					
60.Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad					
Indicador 3: Flexibilidad					
61.Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas					
62.Puedo cambiar mis viejas costumbres					
63.En general me resulta fácil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
64.Me resulta difícil cambiar mis costumbres					
65.Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería fácil adaptarme nuevamente.					
DIMENSIÓN 5: COMPONENTE ANIMO GENERAL					
Indicador 1: Felicidad					
66.Soy una persona bastante alegre y optimista.					
67.Estoy contento(a) con mi vida.					
68.Soy una persona divertida					
69.Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
70.Me gusta divertirme.					
Indicador 2: Optimismo					
71.Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de las situaciones.					

72.Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
73.En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas					
74.Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					

Fuente: elaboración propia.

PRUEBA PILOTO
VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	60

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
C1	221,77	948,668	,633	,947
C2	221,30	956,424	,534	,948
C3	223,07	968,133	,430	,948
C4	221,90	948,300	,645	,947
C5	220,87	980,809	,277	,949
C6	220,67	976,575	,309	,949
C7	221,00	956,552	,552	,948
C8	220,93	975,789	,282	,949
C9	221,77	948,668	,633	,947
C10	221,30	956,424	,534	,948
C11	223,07	968,133	,430	,948
C12	221,90	948,300	,645	,947
C13	220,87	980,809	,277	,949
C14	220,67	976,575	,309	,949
C15	221,00	956,552	,552	,948
C16	220,93	975,789	,282	,949
C17	221,77	948,668	,633	,947
C18	221,30	956,424	,534	,948
C19	223,07	968,133	,430	,948
C20	221,90	948,300	,645	,947
C21	220,87	980,809	,277	,949
C22	220,67	976,575	,309	,949
C23	221,00	956,552	,552	,948

C24	220,93	975,789	,282	,949
C25	221,77	948,668	,633	,947
C26	221,30	956,424	,534	,948
C27	223,07	968,133	,430	,948
C28	221,90	948,300	,645	,947
C29	220,87	980,809	,277	,949
C30	220,67	976,575	,309	,949
C31	221,00	956,552	,552	,948
C32	220,93	975,789	,282	,949
C33	221,77	948,668	,633	,947
C34	221,30	956,424	,534	,948
C35	221,30	956,424	,534	,948
C36	223,07	968,133	,430	,948
C37	221,90	948,300	,645	,947
C38	220,87	980,809	,277	,949
C39	220,67	976,575	,309	,949
C40	221,00	956,552	,552	,948
C41	220,93	975,789	,282	,949
C42	221,77	948,668	,633	,947
C43	221,30	956,424	,534	,948
C44	223,07	968,133	,430	,948
C45	221,90	948,300	,645	,947
C46	220,87	980,809	,277	,949
C47	220,67	976,575	,309	,949
C48	221,00	956,552	,552	,948
C49	220,93	975,789	,282	,949
C50	221,77	948,668	,633	,947
C51	221,30	956,424	,534	,948
C52	223,07	968,133	,430	,948
C53	221,90	948,300	,645	,947
C54	220,87	980,809	,277	,949
C55	220,67	976,575	,309	,949
C56	221,77	948,668	,633	,947
C57	221,30	956,424	,534	,948
C58	223,07	968,133	,430	,948
C59	221,90	948,300	,645	,947
C60	220,87	980,809	,277	,949

VARIABLE 2: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	74

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
I1	275,07	1503,720	,245	,959
I2	277,47	1488,809	,429	,959
I3	276,30	1469,803	,579	,958
I4	275,27	1504,616	,273	,959
I5	275,07	1503,720	,245	,959
I6	275,40	1472,110	,579	,958
I7	275,33	1485,816	,436	,958
I8	276,17	1458,351	,703	,958
I9	275,70	1482,493	,438	,958
I10	277,47	1488,809	,429	,959
I11	276,30	1469,803	,579	,958
I12	275,27	1504,616	,273	,959
I13	275,07	1503,720	,245	,959
I14	275,40	1472,110	,579	,958
I15	275,33	1485,816	,436	,958
I16	276,17	1458,351	,703	,958
I17	275,70	1482,493	,438	,958
I18	277,47	1488,809	,429	,959
I19	276,30	1469,803	,579	,958
I20	275,27	1504,616	,273	,959
I21	275,07	1503,720	,245	,959
I22	275,40	1472,110	,579	,958
I23	275,33	1485,816	,436	,958

I24	276,17	1458,351	,703	,958
I25	275,70	1482,493	,438	,958
I26	277,47	1488,809	,429	,959
I27	276,30	1469,803	,579	,958
I28	275,27	1504,616	,273	,959
I29	275,33	1485,816	,436	,958
I30	276,17	1458,351	,703	,958
I31	275,70	1482,493	,438	,958
I32	277,47	1488,809	,429	,959
I33	276,30	1469,803	,579	,958
I34	275,27	1504,616	,273	,959
I35	275,07	1503,720	,245	,959
I36	275,40	1472,110	,579	,958
I37	275,33	1485,816	,436	,958
I38	276,17	1458,351	,703	,958
I39	275,33	1485,816	,436	,958
I40	276,17	1458,351	,703	,958
I41	275,70	1482,493	,438	,958
I42	277,47	1488,809	,429	,959
I43	276,30	1469,803	,579	,958
I44	275,27	1504,616	,273	,959
I45	275,07	1503,720	,245	,959
I46	275,40	1472,110	,579	,958
I47	275,33	1485,816	,436	,958
I48	276,17	1458,351	,703	,958
I49	275,33	1485,816	,436	,958
I50	276,17	1458,351	,703	,958
I51	275,70	1482,493	,438	,958
I52	277,47	1488,809	,429	,959
I53	276,30	1469,803	,579	,958
I54	275,27	1504,616	,273	,959
I55	275,07	1503,720	,245	,959
I56	275,40	1472,110	,579	,958
I57	275,33	1485,816	,436	,958
I58	276,17	1458,351	,703	,958
I59	275,33	1485,816	,436	,958
I60	276,17	1458,351	,703	,958
I61	275,70	1482,493	,438	,958
I62	277,47	1488,809	,429	,959

I63	276,30	1469,803	,579	,958
I64	275,27	1504,616	,273	,959
I65	275,33	1485,816	,436	,958
I66	276,17	1458,351	,703	,958
I67	275,70	1482,493	,438	,958
I68	277,47	1488,809	,429	,959
I69	276,30	1469,803	,579	,958
I70	275,27	1504,616	,273	,959
I71	275,07	1503,720	,245	,959
I72	275,40	1472,110	,579	,958
I73	275,33	1485,816	,436	,958
I74	276,17	1458,351	,703	,958