



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Inteligencia intrapersonal y el clima institucional en docentes de
instituciones educativas de Comas. Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Durand Leon, Christian (orcid.org/0000-0002-3418-611X)

ASESOR:

Mg. Morán Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

Al Dios todopoderoso a quien me dio la fortaleza para emprender este proyecto y todas las bendiciones brindas.

A mi madre quien me apoyó en todo momento para lograr esta meta de la maestría.

Agradecimiento

A los amigos, profesores y directoras de las diferentes instituciones educativas que me apoyaron para concretar este trabajo de investigación.

A mi asesor, Mg. Hugo Morán Requena, por la disposición, dedicación, paciencia y motivación durante el proceso de la elaboración de mi trabajo de investigación.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable inteligencia intrapersonal y dimensiones.....	33
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable clima institucional y dimensiones.....	34
Tabla 3 Grado de correlación entre las variables inteligencia intrapersonal y clima institucional	35
Tabla 4 Grado de correlación entre la variable clima institucional y la dimensión autocontrol.....	36
Tabla 5 Grado de correlación entre la variable clima institucional y la dimensión autoestima.....	37
Tabla 6 Grado de correlación entre la variable clima institucional y la dimensión motivación.....	38

Índice de gráficos y figuras

Pág.

Figura 1 Esquema del diseño de correlación de variables.....26

Figura 1 Figura del cálculo de muestra.....78

Resumen

Este estudio propuso como objetivo describir la correlación entre la inteligencia intrapersonal en el clima institucional en los docentes de instituciones educativa de Comas, Lima 2022. La investigación fue de tipo aplicada con un diseño no experimental, transversal descriptivo, simple correlacional con un enfoque cualitativo, no se manipuló las variables de estudio, se investigó la relación directa que hay en ellas. La muestra estuvo conformada por 67 docentes colaboradores de instituciones educativas de Comas, Lima 2022.

La recolección de datos se efectuó por medio de un cuestionario de creación propia para cada variable de estudio según la escala de Likert. Para el correspondiente análisis de descripción e inferencial de los datos se emplearon los programas Microsoft Excel y el software SPSS 25. Así mismo para conocer la correlación entre las variables se aplicó el coeficiente de Spearman. Los resultados arrojaron que existe una correlación de 0,118 entre las variables de estudios lo que refleja que existe una correlación positiva muy débil entre la inteligencia intrapersonal y el clima institucional, por lo que se pudo deducir que existe alguna relación entre la inteligencia intrapersonal y el clima institucional en los docentes de instituciones educativa de Comas, Lima 2022.

Palabras clave: inteligencia intrapersonal, clima institucional, autocontrol, autoestima, motivación.

Abstract

The objective of this present investigation was to determine the correlation between intrapersonal intelligence in the institutional climate in teachers of educational institutions in Comas, Lima 2022. The investigation was of a basic type with a non-experimental design, transversal descriptive, simple correlational with a qualitative approach, the study variables will not be manipulated and the direct relationship between them is investigated. The sample consisted of 67 teachers from educational institutions in Comas, Lima 2022.

Data collection was carried out through a self-created questionnaire for each study variable according to the Likert scale. For the corresponding descriptive and inferential analysis of the data, Microsoft Excel and SPSS 25 software were used. Likewise, to determine the correlation between the variables, the Spearman coefficient was applied. The results showed that there is a correlation of 0.118 between the study variables, which reflects that there is a very weak positive correlation between intrapersonal intelligence and the institutional climate, so it can be deduced that there is some relationship between intrapersonal intelligence and the institutional climate. institutional in the teachers of educational institutions of Comas, Lima 2022.

Keywords: Intrapersonal intelligence, institutional climate, self-control, self-esteem, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Estudios realizados como el de España han demostrado que se ha dejado de lado la importancia de la Inteligencia Intrapersonal y el clima organizacional, en el contexto de la educación no se ha prestado atención a la motivación de los integrantes de la institución y el clima institucional que perciben, el gestor o el maestro de la escuela presenta sentimientos adversos que le impiden realizar su labor de la manera más adecuada, agradable y productiva, así mismo se crea en ellos la sensación de falta de pertenencia al grupo, lo cual limita la generación de un clima motivador y la relación de mutua confianza entre los que laboran en la comunidad educativa (García y Valenzuela, 2017).

Ante esto la importancia que toda persona deba desarrollar la inteligencia intrapersonal. La inteligencia intrapersonal puede ser comprendida como el conocimiento propio, que agrupa los conocimientos internos de la persona. Por tanto, se puede afirmar que la inteligencia intrapersonal ha sido conceptualizada como la inteligencia que viene del interior, se entiende como aquella inteligencia más interior del individuo y particularmente de aquellas que se guía de la energía que proviene de adentro del individuo por medio del autoanálisis interno para lograr crear una comprensión penetrante de sí mismo (Lizano y Umaña, 2018).

Su crecimiento y desarrollo logra acceder a la propia existencia emocional y hacer posible diseñar una perspectiva más clara de su propia personalidad, de igual forma que por medio de la meditación y de la experiencia de diferentes oportunidades. Las posibilidades reales de conocerse así mismo, de forma detallada es la de ser una persona completa, verdadera y diferente a los que la rodean (Largo , 2018).

En este sentido el docente de educación que está rodeado de profesionales y de estudiantes, debe estar empoderado de la inteligencia intrapersonal para que brinden un adecuado servicio y salir airoso de las diferentes situaciones adversas que se le presenta en cualquier lugar a lo largo de toda su vida. En la actualidad en todo ambiente laboral en especial en las organizaciones e instituciones se presenta este problema, el cual minimiza el logro de los objetivos en común. Al manejar y

dominar estas inteligencias se logrará mejorar e incrementar logros educativos y laborales en las organizaciones e instituciones (Gonzales, 2020).

En Latinoamérica al dar una mirada más vivencial de la inteligencia intrapersonal en las instituciones, se observaron desfavorables acciones de conducta emocional en los docentes, experimentan diversos estados de ánimo, la mayor de las veces por circunstancias inesperadas. Todas ellas son muestra de sensaciones que no se pueden poner en orden, que vienen en un estado de ánimo en el que nos encontramos propensos a tomar acciones que traerán resultados desagradables. Sin embargo, cuando se encamina en el desarrollo del propio conocimiento de nuestras emociones se puede modificar las reacciones y los resultados de ellas, así mismo se puede así mismo lograr mayor respeto, dominio, estima y por consiguiente una vida mejor (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo [USAID], 2022).

Un claro ejemplo es el resentimiento el cual es una emoción negativa que se expresa según su estado emocional, la carencia de esta inteligencia y el dominio de las emociones resultan un asunto muy dañino en la vida de todas las personas. Estos estados emocionales juegan un papel primordial en la sociedad que vivimos y relacionamos, ya que, al dejarnos dominar por las emociones, estos traerán resultados negativos en nuestro entorno social a corto y largo plazo, así como una productividad débil en el ambiente laboral (Pilligua, 2019).

En el Perú un país del tercer mundo, la inteligencia intrapersonal es relativamente nueva, hay pocos programas y actividades que promueven el desarrollo de estas habilidades. Nuestro país carece de especialistas relacionados a esta materia donde las instituciones y organizaciones no toman la importancia debida a este asunto, en este sentido es de competencia que las unidades de gestión de educación local brinden un constante soporte socioemocional a los docentes (Contreras, 2021).

Por consiguiente, resulta importante realizar la presente investigación en formadores de instituciones educativas de Comas, para lo cual se planteará la siguiente pregunta: ¿Cuál es la correlación entre la inteligencia intrapersonal y el clima institucional en los docentes de instituciones educativa de Comas, Lima 2022 Los problemas específicos son: a) ¿Cuál es la correlación entre el autocontrol y el

clima institucional en los docentes de instituciones educativa de Comas, Lima 2022?, b) ¿Cuál es la correlación entre la autoestima y el clima institucional en los docentes de instituciones educativa de Comas, Lima 2022?, c) ¿Cuál es la correlación entre la motivación y el clima institucional en los docentes de instituciones educativa de Comas, Lima 2022?

El estudio se justificó de forma teórica en conocer como la inteligencia intrapersonal está relacionada con el clima institucional de manera que se pueda conocer cuáles son sus implicancias en el bienestar del mismo, de los que les rodean y de la productividad en la organización. Los seres humanos naturalmente emocionales expresan de manera cotidiana a lo largo de toda su vida, entablan relaciones sociales con diferentes personas que se formaron en una ambiente cultural donde adquirieron habilidades, hábitos, principios y valores, al encontrarse con otros con los que no armonizan, surgen situaciones que producen un malestar, creando así conflictos que propician rupturas de relaciones, frustraciones y baja autoestima generando una pérdida de identidad propia e institucional (Vázquez, 2018).

Estos acontecimientos contrarrestan la labor fundamental y el servicio del docente en relación con su vocación y objetivos. Por ello nos proponemos investigar como la inteligencia intrapersonal se vincula con las relaciones humanas y el impacto que tiene esta en el ambiente de trabajo y la productibilidad de los trabajadores en las instituciones. Así mismo conocer el efecto profundo de las emociones que experimentan en el trabajo y el impacto del compromiso de los colaboradores en el rendimiento laboral (López, 2018).

Justificación Metodológica, mediante el diseño de este trabajo de estudio, se pretendió recoger información sobre el tema desarrollado de la inteligencia intrapersonal en el clima institucional de manera que el docente logre desarrollar las capacidades de la inteligencia intrapersonal. Por otro lado, este trabajo de investigación busca motivar a realizar investigaciones que promuevan abarcar este tipo de temáticas con estas variables (Risco, 2020).

Justificación práctica, este trabajo de investigación fue en busca de contribuir en la importancia de la inteligencia intrapersonal en el clima institucional en los docentes, para que, de esta manera estos puedan convivir en un entorno

social amigable y óptimo, dando como resultado una satisfacción laboral y el logro de sus objetivos propios e institucionales (Fernández, 2020).

Este estudio presentó como objetivo general: Determinar la correlación entre la inteligencia intrapersonal en el clima institucional en los docentes de instituciones educativa de Comas, Lima 2022, Los objetivos específicos fueron: a) Determinar la correlación entre autocontrol y clima institucional en los docentes de instituciones educativa de Comas, Lima 2022, b) Determinar la correlación entre la autoestima y el clima institucional en los docentes de instituciones educativa de Comas, Lima 2022, c) Determinar cómo influye la motivación en el clima institucional en los docentes de instituciones educativa de Comas, Lima 2022.

El estudio, se propuso como hipótesis general que la inteligencia intrapersonal esta correlacionado con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022. Las hipótesis específicas que se plantearon fueron: a) El autocontrol esta correlacionado con el clima institucional en los docentes de instituciones educativa de Comas, Lima 2022, b) La autoestima esta correlacionado con el clima institucional en los docentes de instituciones educativa de Comas, Lima 2022, c) La motivación esta correlacionado con el clima institucional en los docentes de instituciones educativa de Comas, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el estudio que llegó realizar Bautista (2018) sobre la inteligencia intrapersonal como instrumento para el logro conveniente del autoconcepto, autoconocimiento y la autoestima en los estudiantes del nivel primario, tuvo como meta mostrar la forma como la inteligencia intrapersonal ayuda en el fortalecer los aprendizajes y del desarrollo de la población. La investigación fue de tipo documental se ciñe en la temática de la inteligencia intrapersonal, el enfoque metodológico interpretativo de la sociedad ya que persigue describir, entender y describir los acontecimientos que ocurren. Sus objetivos fueron definir y conocer las características de esta inteligencia y exponer la necesidad de mejorar el desarrollo de la inteligencia intrapersonal para formar a las futuras generaciones con una autoestima, autoconocimiento y autoconcepto adecuado, así mismo, se dirige a los agentes educativos para desarrollar la inteligencia intrapersonal por medio de ciertos medios curriculares empleando estrategias didácticas en el salón de clase. Se pudo concluir que estas inteligencias y sus cualidades particulares han ido generando cambios en estos últimos tiempos. El estudio se realizó a niños de edades que se localizan en el nivel primario de educación.

Investigación que llegó desarrollar Sylva (2019), relacionado a la inteligencia intrapersonal con el objetivo del desarrollo emocional en la instrucción de los profesores del nivel de educación inicial en Ecuador, que tuvo como fin de confeccionar, aplicar y evaluar actividades de formación de la inteligencia emocional para formadores. La población estaba constituida por 54 profesoras, pertenecientes a 20 instituciones educativas de la zona de las cuales se recogió información por medio de la entrevista, Test de inteligencia emocional. Se realizó un estudio activo, práctico, dinámico, vivencial, cooperativo y participativo, en la que se dio entre la combinación de la parte teorice y práctica realizando actividades de forma presencial y virtual. En esta investigación se pudo concluir que el nivel inicial es el primer tramo hacia la formación escolar y es primordial considerar las competencias de las emociones de los formadores que impartes enseñanza en niños que están en estas edades, por lo mismo son un representativo y antecedente de aprendizajes socioemocional.

Este trabajo de investigación lo llegó desarrollar Álvarez (2020) de la conexión que corresponde a la inteligencia emocional, la inteligencia intrapersonal y el

asertividad, la cual presentó como principal objetivo, exponer la implicancia que hay entre inteligencia emocional y el asertividad. Estudio cuantitativo correlacional transversal, no experimental correlacional, con una población de 67 maestros en una unidad educativa secundaria. Para esto se empleó la metodología cuantitativa que ayuda a la recolección de datos mediante instrumentos validados y adaptados, y el postrimero análisis estadístico para evidenciar la hipótesis planteada. Las pruebas empleadas fueron el Test de inteligencia emocional, la investigación determinó que el nivel de inteligencia emocional es diferente en cuanto al género, así mismo se evidenció que se logra ver una marcada y estrecha relación entre las variables que se propusieron, mejor dicho, que una depende de la otra.

Trabajo de investigación de Rodríguez et al.(2021) sobre la importancia la inteligencia emocional y la inteligencia intrapersonal como criterio esencial los docentes en su práctica profesional, se destacó la educación en las emociones de los estudiantes como instrumento elemental para perfeccionar el desarrolló de enseñanza potenciando la inteligencia de las emociones en los formadores, de esta manera, estos puedan guiar en las emociones de sus estudiantes y fortalecer así los procesos del desarrollo de las competencia de los estudiantes en el salón de clase y en su vida cotidiana. Se elaboró un estudio que fue descriptivo y se documentó el proceso de los objetivos de estudio. Esta investigación logró conocer que las emociones son la base para que la persona actúe en primera instancia, ya que permitió comprender que todas las manifestaciones conductuales del ser humano están relacionadas al aspecto emocional.

Trabajo de investigación de Delgado et al. (2021) la intención de este estudio fue explicar la relación que tendría entre la inteligencia emocional, el conflicto que hay en la familia, el bienestar laboral, el desempeño y el deseo de abandonar el trabajo, en la institución de formadores del nivel de educación primaria, de una población que comprende 140 docentes 81% damas por medio de un muestreo no probabilístico por convenio. Este es un trabajo de un enfoque cuantitativo de cuestionarios de respuesta propia. La indagación de los datos se ejecutó por medio el método de dos etapas. Los resultados indicaron que el modelo presentó una significativa y cruciales elementos para justificar el desempeño, el bienestar laboral y el deseo de abandonar el trabajo de los docentes. Para ello, se confeccionó un estudio cuantitativo transversal, por medio de un muestreo no probabilístico por convenio y evaluación de datos obtenidos. El cuestionario fue sistematizado, se tomó una prueba a 30 individuos para corroborar la

veracidad del instrumento. Fue remitido el cuestionario a 300 maestros que pertenecían a 2 instituciones del sector privado de nivel primario. En donde los promedio edades eran de 35 años, con un 65% de los colaboradores entre 23 y 35 años de edad, de la muestra general el 81% eran mujeres, así mismo el 44% comprendió de estado civil solteros y el 50% fueron de estado civil casados y la otra parte de este porcentaje convivientes. Concluido este presente estudio se llegó a estas conclusiones: la inteligencia de las emocional se liga de manera directa y efectiva con el bienestar laboral y el desempeño, y de manera negativa con el conflicto del trabajo que se da en la familia, el conflicto entre el trabajo y la familia tiene una influencia directamente negativa en la satisfacción del empleo y un resultado directo positivo en el deseo de abandonar el trabajo, el bienestar en el empleo tiene un marcado impacto directo negativo ante la idea de abandonar el trabajo, y una consecuencia directa positiva sobre el desempeño.

El presente trabajo de investigación de Condori(2019) la inteligencia emocional, la inteligencia intrapersonal y el ejercicio de los formadores del programa de capacitación en asistencia a los docentes que están a cargo del nivel secundaria del área de ciencias, que presentó como objetivo conocer la implicancia entre la inteligencia de las emociones y el ejercicio docente de los profesores del programa de capacitación en asistencia a los docentes del nivel secundaria del área de ciencia , la muestra corresponde a 28 docentes, de lo cual 21 son mujeres y 7 varones, es cuantitativa de tipo descriptivo correlacional. El método aplicado en el estudio fue el método científico, de una investigación de tipo descriptivo, de un diseño de estudio correlacional y no experimental, en la cual se empleó dos instrumentos para calcular la inteligencia emocional, se empleó el inventario para medir las emocional y se utilizó las rubricas de observación en aula. Como conclusiones se evidenció que los formadores encuestados que comprendieron 28, de quienes 21 fueron damas y 7 varones, manifestaron un nivel adecuado, sin embargo, no destacan en su inteligencia emocional esto por cuanto varios de ellos evidencian habilidades de su área de trabajo.

En el trabajo de investigación de Aguilar (2018) sobre el resultado de un programa sobre la inteligencia emocional en el clima institucional de formadores en un centro educativo en Guadalupe del departamento de Pucallpa, se realizó el trabajo para mostrar el resultado de un plan de inteligencia emocional en el clima institucional de profesores de escuelas públicas. De un estudio que presentó un diseño cuasi

experimental de un par de grupos no equivalentes, se desarrolló con una población de 46 profesores que trabajaron en la institución educativa en Guadalupe del departamento de Pucallpa, concluyendo que el plan de inteligencia emocional logro efectos en el clima institucional.

Investigación que confeccionó Cunza(2018) en relación a la inteligencia de las emociones de los protagonistas educativos y la conexión con el clima institucional de escuelas en Matahuasi – Concepción, donde se incidió la problemática de la relación de la inteligencia de las emocional y el clima institucional en los directores, maestros y personal administrativo, se realizó el estudio con el método descriptivo, de diseño correlacional contando con una muestra de 46 formadores, 9 directores y 8 del personal que trabaja en la administración de los diversos niveles educativos, los datos se recopilaron por medio de un registro para estimar la inteligencia emocional y por medio de la técnica de la encuesta se utilizó un cuestionario para el clima organizacional. Los resultados que se obtuvieron fue que hay una relación bien notoria entre las notas obtenidas entre la inteligencia emocional y clima institucional en los integrantes de la escuela pública.

En el trabajo de investigación de Carcausto (2019) sobre el vínculo entre inteligencia intrapersonal con el desempeño docente en el centro educativo del departamento de Arequipa que se planteó conocer el nexo que hay entre inteligencia emocional y el ejercicio del maestro en el centro educativo 40038 Jorge Basadre Grohmann. Se realizó una investigación de correlación descriptivo, la muestra fue conformada por 91 profesores. Las conclusiones demostraron que existe un nexo muy reducido entre la inteligencia de las emocional y desempeño del maestro. Se llego a la conclusión que el nivel de inteligencia emocional presento un 53.80% que representa a 49 profesores ubicándose en el nivel promedio, el 46.20% 42 de profesores se localizaron en el nivel bajo, además se pudo observar que, con respecto al desempeño del profesorado, el 56% 51 de docentes se ubicaron en el rango de regular, a continuación, se observó que el 44% de los formadores se posicionaron en la categoría de bueno.

Trabajo de investigación de Alarcón (2017), sobre la inteligencia de las emociones y como es el desempeño laboralmente de los maestros del centro educativo Jorge Basadre Grohmann de Arequipa para establecer cuál es vínculo entre la

inteligencia de las emociones y el desempeño profesional en los educadores. Se realizó el estudio descriptivo, correlacional, con un diseño de investigación no experimental, con una población que comprende 55 maestros, los resultados que arrojó este estudio mostraron que existe un nexo moderado, significativo entre la inteligencia de las emociones y el desempeño laboral en los maestros del centro educativo Jorge Basadre Grohmann en Arequipa, así mismo se afirmó que la inteligencia de las emociones de los maestros está vinculada eficazmente en el desempeño laboral.

Por otra parte Bautista(2018), realizó un estudio de la inteligencia intrapersonal para el desarrollo correcto del autoconcepto, el conocimiento propio y la autoestima en alumnos del nivel primario, el estudio es de corte documental, se analizó el progreso de la inteligencia intrapersonal a alumnos de seis a doce años, estudio cuantitativo no experimental correlacional presentando una muestra de 33 estudiantes del nivel primario, el cual tuvo como objetivo mostrar lo importante que es el facilitar el empoderamiento de esta inteligencia para la capacitación de alumnos con un autoconocimiento, autoconcepto y una autoestima apropiada.

Así mismo la investigación realizada por Pacheco (2019), trabajo de investigación para señalar la vinculación que hay entre el clima organizacional y la autoestima, en el centro educativo integrado N°31756 Ricardo Palma de la provincia de Pasco, la investigación fue de carácter cuantitativo, el tipo de investigación básica, con un diseño de investigación descriptivo correlacional, con un método de investigación deductivo. De una muestra comprendida por 50 alumnos de quinto grado del nivel secundario. La técnica que fue empleada para recabar los datos fue la encuesta y el cuestionario sobre clima organizacional y un segundo cuestionario sobre autoestima. Las conclusiones a las que se llegó, fue que existe una relación de significancia entre el clima organizacional y la autoestima, a nivel general y sobre las dimensiones correspondiente a la autoestima: autovaloración y autosuperación de los alumnos.

En cuanto al trabajo realizado por Barzola (2020), desarrollo un trabajo de investigación para conocer la correlación que hay entre el clima institucional y la autoestima en maestros de una universidad en Lima, de un enfoque cuantitativo, investigación de tipo básico, de diseño no experimental, correlacional y transversal, muestra de tipo censal contemplando un grupo de 50 docentes, llegando a concluir que

existe una correlación significativa que se da entre el clima institucional y la autoestima en los maestros de esa universidad, con un coeficiente de Spearman de 0,533 que señala que es moderada y positiva.

Investigación realizada por Rodríguez (2020), emprendió un trabajo de investigación relacionada a encontrar la correlación que se da entre la inteligencia emocional enmarcada en la inteligencia intrapersonal de docente, para identificar la relación entre la inteligencia emocional, pertenecientes a instituciones educativas del distrito de Bogotá y su apreciación de clima organizacional, muestra tomada a una población en docentes de colegios en un sector educativo, investigación de tipo descriptivo y correlacional, donde se concluyó que hay alguna relación y variación en las características emocionales, al igual que la identificación del clima captado por los maestros en los centros educativos.

La teoría que apoya a la variable inteligencia intrapersonal está relacionada con el autocontrol el cual se precisa como la competencia que tiene un individuo para dejar de lado acciones que ofrecen placeres inmediatos o a mediano plazo, sin embargo, las cuales también presentan resultados con consecuencias adversas para el individuo, como la facultad de actuar para obtener intereses a un largo plazo. El nivel de autocontrol de una persona está influenciado por el entorno familiar u otro comportamiento del tutor en la etapa temprana de la vida. La falta del autocontrol puede acarrear la probabilidad de delincuencia en la infancia y en la adolescencia propiciando el crimen en la etapa posterior a su vida. Las personas que cuentan con niveles altos de autocontrol se desenvuelven mejor en la escuela, tienen mejores visiones laborales, crean relaciones interpersonales más estables y duraderas obtienen mayores ingresos y mejores resultados en su salud. (Gottfredson y Hirschi,1990).

La teoría del autocontrol puede presentar dimensiones como: a) el autocontrol decisional, que se diferencia por la existencia de un conflicto que necesita una contestación y resolución al instante, por medio de la selección de una única opción entre varias. b) el autocontrol duradero que se visualiza en la extensión en el tiempo en el que permanece el resultado controlado, este período necesita una constante toma de decisiones para continuar en la conducta escogida (Polaino y Lorente,2003).

Con respecto a la teoría de la autoestima presenta diferentes enfoques cognoscitivos relacionados al dominio de los pensamientos, este enfoque argumenta

que un individuo se motiva a realizar o no realizar algo por lo que piensa y considera, por los proyectos y las expectativas que posee (Piaget,1919).

En cuanto a los indicadores de la autoestima tenemos: a) Autoestima alta: la cual no compite ni se compara, esta comprende dos importantes sentimientos, la cual tiene la capacidad y la valentía de saber que uno tiene capacidades y cualidades. Esta acción emerge de la seguridad, la consideración y el aprecio que un individuo pueda tener de uno mismo. Se distingue, ya que la persona se admite, así como es, trata de superarse permanentemente, esto le permite mostrarse asertiva. Se entiende por ser asertiva al individuo que hace valer sus ideas y posturas de una forma sincera y real, en base a su coherencia en el desear, en la forma pensar, sentir y proceder, constantemente respetando la forma de pensar y las capacidades de los demás (Piaget,1985).

b) Autoestima baja: Es un sentimiento donde la persona se siente inferior e incapaz, presenta inseguridad, dudas en referencia de sí mismo, de igual manera refleja una culpa, temor a vivir con esplendor. Tiene la percepción que no podrá lograr lo que desea, suele tener poco deseo de emprender estudios o lograr un empleo, también muestra actitudes de inmadurez afectiva. c)La autoestima relativa: es el sentimiento donde la persona fluctúa entre considerarse apta o incapaz, valiosa o sin valor, que atina o no. Estas contradicciones se perciben en individuos, que en ciertas ocasiones suelen sobrevalorarse, mostrando una autoestima dubitativa (Piaget,1985).

El Enfoque humanista que se desprende de la teoría y dimensión autoestima, emerge del deseo de autorrealización, de expandir la capacidad que tienen las personas y complacer sus necesidades. La persona se ve realizada a plenitud cuando se relaciona y se desarrolla con las personas de su entorno social (Maslow,1969).

En cuanto a la teoría de la motivación encontramos que la motivación del ser humano se fundamenta en la voluntad de lograr cumplir sus necesidades. Se identifica con una jerarquía de cinco necesidades que se inicia con las necesidades fisiológicas primarias y termina con las necesidades de más jerarquía de la realización personal (Maslow, 1943).

La teoría de la motivación que fue creada por el psicólogo Frederick Herzberg, quien sostenía la perspectiva que el nivel de productividad de los individuos varía en base al nivel de satisfacción, en otras palabras, su actitud frente al trabajo es distinto al sentirse bien o al sentirse mal (Herzberg,1963).

La teoría de las tres necesidades de motivación, define tres tipos que son compartidas por todas las personas, independientemente de su cultura, su sexo y cualquier otra variable, estas pueden influir potencialmente de unas u otras. Inicia con la percepción de que la motivación de una persona puede relacionarse con perseguir la satisfacción de tres necesidades primordiales para el éxito: la necesidad del logro, del poder y la afiliación (McClelland,1961).

Los indicadores de la motivación serian: la motivación extrínseca es la motivación que surge cuando obtenemos recompensas del exterior como el dinero, un alago, un ascenso, un puesto de trabajo anhelado etc. Mejor dicho, cuando la motivación es ocasionada por los resultados de otras personas en nuestra conducta. La motivación intrínseca se inicia cuando los beneficios que logramos conseguir son intrínsecas y personales, estas son la satisfacción personal, estima personal, autoestima, quiere decir, cuando nuestra propia motivación es ocasionada por las consecuencias de nuestro interior de nuestra propia conducta (Salazar, 2017).

Con respecto a las teorías que sustentan a la variable clima institucional tenemos a menciona que es la manera en que una persona realiza una tarea asignada, y que dependerá, primero de qué tipo de persona es, segundo, del entorno en el cual se desenvuelven, conceptualizando el clima institucional como una característica mayormente perdurable dentro del ambiente de una institución u organización que han experimentado sus miembros, esta, influenciará su conducta y puede ser caracterizada como un conjunto de cualidades de la organización (Tagiuri,1968).

En cuanto al concepto clima se definen como las cualidades y virtudes que tiene un ambiente organizacional. Estas potencialidades pueden ser observadas y conocidas por los integrantes de la organización y descritas por ellos en informes (Litwin y Stinger,1968).

La teoría de clima organizacional de Likert, propone que las actitudes tomadas por los que son dirigidos dependen de forma directa de las acciones de los administrativos y del ambiente de la organización que los mismos evalúan, por lo siguiente, se puede concluir que las tomas de acciones serán determinadas por la apreciación (Likert,1989).

Para las definiciones de la variable inteligencia intrapersonal se puede considerar que la inteligencia intrapersonal, la cual forma parte de las inteligencias planteadas por Howard Gardner, consiste en conocerse uno mismo, identificar y manejar todas las emociones y los sentimientos, orientando las conductas sabiamente.

Además, lo definen como la facultad que tienen las personas para comprender su mundo interior, esto es, sus propias emociones y sentimientos íntimos, así mismo sus propias habilidades y sus puntos débiles (Macías, 2002).

Con respecto a la variable clima institucional lo definen como la totalidad de la apreciación que identifica el margen de satisfacción de los individuos de su medio laboral en el que se realiza el trabajo cotidiano (Caligiore y Díaz, 2003).

Clima institucional se puede considera también como la esencia de la percepción según la clase de satisfacción de los empleados en un determinado ambiente laboral al clima institucional. Es el ambiente en el lugar en el que desenvuelve un área de trabajo, para lograr este clima es necesario que se tenga en cuenta el deseo al cambio, en el que haya una comunicación constante, un trato igualitario. Los aspectos esenciales conducirán al logro de un clima apropiado, por supuesto dependiendo de la situación, tiempo y espacio. (Ruiz, 2014).

Fundamentación epistemológica: Esta es esencial en una teoría de la corriente epistemológica. Indica que, como todos los otros campos científicos, se debe profundizar en el razonamiento dialéctico, en otras palabras, no se debe suponer que el conocimiento que poseemos será cumplirá siempre ,sin embargo sirve para abrirse como instrumento para reflexionar y evaluar el conocimiento que permitirá lograr fortalecer de forma más clara y completa, estos pensamientos críticos ayudarán a solucionar los problemas presentados, y por ende, no están vinculados a paradigmas e ideas establecidas, dejando de lado la debilidad que puede conducir a la memoria y a una utopía. El fundamento de la epistemológica es un producto de los recursos, teorías, técnicas y métodos empleados durante el proceso (Dorantes , 2015).

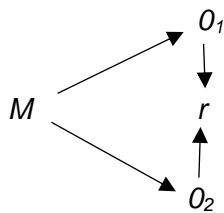
III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación fue aplicada, la investigación aplicada se distingue a causa de que pertenece a un marco teórico, su objetivo reside en exponer nuevas teorías o cambiar las que existen, en ampliar los conocimientos filosóficos o científicos, sin embargo, no se debe contrastar con ningún aspecto práctico (Gabriel, 2017).

Diseño de investigación: El tipo de diseño fue no experimental, transversal descriptivo, simple correlacional, no se alteraron las variables de estudio y se investigó la relación directa que hay en ellas. El enfoque fue de tipo cuantitativo, por ello la información fue objetiva por medio de un procedimiento deductivo mediante un cálculo de estadística (Hernández , 2014).

Esquema del diseño



M: muestra

Donde O_1 : inteligencia intrapersonal

Donde O_2 : clima institucional

r: correlación entre variables

5.1. Variables y operacionalización

Variable 1: Inteligencia Intrapersonal

Definición conceptual: Es una acción competente para tener resultados positivos. Se emplea la autodisciplina para cumplir con las demandas más esenciales de un modo racionalmente medido y consistente. Esta destreza permite controlar la propia conducta y propiciar motivación e inclinación para actuar de forma indicada (Guimaray, 2017).

Definición operacional: la variable inteligencia interpersonal se midió mediante un cuestionario diseñado por el escritor donde se evaluó 3 dimensiones de la inteligencia interpersonal: autocontrol, autoestima y motivación.

Indicadores: Entre los indicadores fueron considerados los siguientes, para la dimensión autocontrol tenemos: el autocontrol decisional y el autocontrol duradero, para la dimensión autoestima son: alta autoestima, baja autoestima y autoestima relativa. Para la dimensión motivación se tuvo en cuenta los siguientes indicadores: motivación extrínseca y la motivación intrínseca.

Escala de medición: Se empleó una escala de tipo ordinal.

Variable 2: Clima institucional

Definición conceptual: Es la sensación de los que pertenecen a una institución educativa, con referente a las situaciones en las que se desempeñan en tal institución, como se desenvuelven al tipo de relaciones sociales y de las características que presenta tal institución educativa. (Ministerio de Educación [Minedu], 2017).

Definición operacional: el cálculo de la variable clima institucional se efectuó por medio de un cuestionario confeccionado por el diseñador del trabajo de investigación donde se valoró 3 dimensiones del clima institucional: liderazgo, comunicación y conflictos.

Indicadores: Entre los indicadores de la dimensión liderazgo se han estipularon los siguientes: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo situacional, para la dimensión comunicación: comunicación ascendente, comunicación horizontal, comunicación diagonal y comunicación informal, para la dimensión conflicto: conflicto cooperativo, conflicto asertivo y conflicto de evasión.

Escala de medición: Se empleó una escala de tipo ordinal.

5.2. Población, muestra y muestreo

La población que se estudio es una agrupación de casos claros, limitado y alcanzables, que forma la referencia para elegir nuestra muestra, y que obedece a una serie de criterios estipulados (Alergia, 2016). La investigación tomó a 80 docentes de instituciones educativas de Comas, Lima en el año 2022.

Criterio de inclusión: se tuvo en cuenta a todos los docentes de 3 instituciones educativas públicas del distrito de Comas.

Criterio de exclusión: no se consideró al personal directivo, administrativo y alumnado de las instituciones educativas.

Muestra: En términos más generales, la muestra es una agrupación de individuos, entidades, personas, animales, etc. que se emplean con el propósito de realizar un estudio en una investigación (Zukerfeld, 2017). La muestra fue de 67 docentes.

Muestreo: Es un instrumento de la investigación científica que tiene como particularidad la finalidad de definir la parte de la población que será el objeto de estudio (Hernández, 2019) Para este trabajo de estudio se usó el muestreo probabilístico.

Unidad de análisis: En esta investigación la unidad de análisis perteneció a todos los maestros de los niveles de primaria y secundaria de 3 instituciones educativas públicas del distrito de Comas.

5.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la agrupación de instrumentos e insumos a través de los cuales se realiza el método (Fernandes, 2018). En el estudio se empleó la técnica de la encuesta en todas las variables de la presente investigación realizada.

Instrumentos: para realizar el estudio de las 2 variables se aplicó el cuestionario, el cual está relacionado a las preguntas que permitió cuantificar las variables e indicadores que presenta la investigación, así mismos se puede mencionar que los resultados de este estudio estuvieron relacionados al carácter de las variables, por lo tanto, esta fue determinante en la manera de recoger la información (Arburqueque y Guerrero, 2020).

Este estudio se abordó mediante el cuestionario de un diseño propio para las variables de estudio según la escala Likert. En cuanto a la variable inteligencia intrapersonal se diseñó un cuestionario con 15 ítems distribuidas a todos los colaboradores, entre sus 3 dimensiones: autocontrol (5 ítems), autoestima (5 ítems), motivación (5 ítems) y para la variable clima institucional se diseñó un cuestionario de 15 preguntas también distribuidos de manera igualitaria entre sus 3 dimensiones: liderazgo (5 ítems), comunicación (5 ítems), Conflicto (5 ítems). Por otro lado, se propuso cinco niveles de respuestas: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. (ver anexo 3).

Validez: puede ser comprendida como la etapa en que la evidencia y la teoría respaldan la interpretación, estas se sostienen de las fuentes de validez basándose en el argumento, en la conformación interna, en su relación con otras

variables, en los resultados del instrumento y en el desarrollo de las respuestas (León, 2017) en el trabajo de investigación se efectuó la validez de los instrumentos de las dos variables por medio de un certificado de validez por 3 juicios de expertos correspondientemente (ver anexo 4).

Confiabilidad: puede ser conceptualizada como la confianza que se obtiene de una materia, grupo o método que realice una función básica, en momento establecido. Así mismo se puede definir como los resultados de un estudio cuando pueden entenderse que son confiables y cuando posee un alto nivel de validez, en otras palabras, cuando no hay falsedad (Villasís, 2018).

En los resultados de los colaboradores de instituciones educativas de Comas mediante la prueba no paramétrica de Spearman, se obtuvo un valor de significancia bilateral se obtuvo es 0,340 por lo tanto se acepta la hipótesis general propuesta quiere decir que hay una buena correlación entre las variables inteligencia intrapersonal y clima institucional. Así mismo muestra que el valor de coeficiente de correlación es 0,118 lo que significa que hay una correlación positiva muy débil (ver anexo 5).

Procedimiento: para recabar la información necesaria se necesitó la autorización de los directores de las instituciones educativas públicas donde se empleó los cuestionarios en la muestra que se consideró, por otro lado, se informó a los directores y docentes, de estos últimos serán el propósito de este trabajo de investigación para que puedan colaborar voluntariamente y de forma anónima. Se realizó 2 formas de recolección de datos: de forma remota y presencial. De forma remota se empleó formularios de Google drive, los cuales fueron remitidos mediante un enlace a su correo o WhatsApp, y de manera presencial se aplicó los cuestionarios en físico.

3.5. Método de análisis de datos: en este trabajo de investigación se empleó el análisis de datos descriptivo transversal e inferencial (Hernandez et al., 2006) Para este tipo de investigación de un análisis de tipo descriptivo se usó el programa Microsoft Excel, por otro lado para los resultados por cada instrumento según cada una de las dimensiones, fueron evaluados por medio de tablas y figuras con los porcentajes obtenidos y en cuanto al análisis inferencial la información recolectada se hizo pasar por un proceso en el software estadístico SPSS 25 (IBM,USA).

3.6. Aspectos éticos: El trabajo de investigación se diseñó respetando el código de ética que se estipula en las investigaciones de la universidad César Vallejo y los

principios éticos del autor, en el cual no debe realizarse algún tipo de alteración de la información recolectada, quien deberá utilizarlos de manera idónea con propósito de diseñar la investigación. Además, se tendrá que respetar la originalidad del estudio por lo que se utilizará el software Turnitin y las normas APA para realizar las citas y las referencias mediante los las disposiciones dadas por la UCV.

IV RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable inteligencia intrapersonal y dimensiones

Nivel	VI. Inteligencia intrapersonal		D1. Autocontrol		D2. Autoestima		D3. Motivación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Buena	37	55.2	55	82,1%	62	92,5%	66	98,5%
Regular	30	44.8	12	17,9%	5	7,5%	1	1,5%
Mala	0	0.0	0	0.0	2	0.0	0	0.0
Total	67	100.0	67	100.0	67	100.0	67	100.0

En la tabla 1 se observó en relación a la variable inteligencia intrapersonal, que de los 67 colaboradores que participaron en el cuestionario, el 55.2% percibió un nivel bueno, el 44.8 % regular y 0.0% malo. En lo que concierne a sus dimensiones podemos apreciar que en la dimensión autocontrol, el 82.1% percibió un nivel bueno y el 17.9% regular y 0.0% malo. En la dimensión autoestima, el 92.5% percibió un nivel bueno, el 7.5% medio y 0.0% en el nivel malo. En la dimensión motivación, se observa que el 98.5% obtuvo un nivel bueno, el 1.5% regular y 0% malo. Esto quiere decir, que el mayor porcentaje de colaboradores que completaron al cuestionario logro un nivel alto en la inteligencia intrapersonal, lo que demuestra un buen dominio del manejar la habilidad de esta inteligencia. En lo que respecta a sus dimensiones, se visualiza que la dimensión motivación, fue la que tuvo el mayor porcentaje en el nivel alto, por lo tanto, podemos concluir que en su mayoría de los colaboradores son motivados personalmente y por sus directivos.

Tabla 2*Distribución de frecuencias de la variable clima institucional y dimensiones*

Nivel	VI. Clima institucional		D1. Liderazgo		D2. Comunicación		D3. Conflicto	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Buena	50	74.6	41	61.2	49	73.1	53	79.1
Regular	17	25.4	25	37.3	18	26.9	14	20.9
Mala	0	0.0	1	1.5	0	0.0	0	0.0
Total	67	100.0	67	100.0	67	100.0	67	100.0

En la tabla 2 vimos que en lo que respecta a la variable clima institucional de los 67 colaboradores que llenaron el cuestionario, el 74.6% percibió un nivel bueno, el 25.4% regular y 0% malo. En tanto a sus dimensiones podemos observar que en la dimensión liderazgo, el 61.2% percibió un nivel bueno, 37.3% regular y 1.5% malo. En la dimensión comunicación el 73.1% percibió un nivel bueno, 26.9% regular y 0.0% malo. En la dimensión conflicto se obtuvo el 79.1% que resulto en un nivel bueno, 20.9% regular y 0% malo. Esto quiere decir, que el mayor porcentaje de colaboradores que completaron al cuestionario apreciaron un nivel bueno en lo que se refiere al clima institucional, por consiguiente, esto nos indica que hay una buena percepción por un gran porcentaje de los participantes. En lo respecta a sus dimensiones se visualiza que la dimensión conflicto con la dimensión comunicación, fueron los que tuvieron los mayores porcentajes en el nivel bueno, por lo cual podemos afirmar que en un buen porcentaje de los colaboradores se percibe que hay una buena inclinación a actuar asertivamente ante el conflicto y la comunicación.

4.2 Análisis inferencial

Hipótesis general

La inteligencia intrapersonal esta correlacionado con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022.

Hipótesis nula

La inteligencia intrapersonal no está correlacionada con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022.

Tabla 3

Grado de correlación entre las variables inteligencia intrapersonal y clima institucional.

Correlaciones

		Inteligencia intrapersonal	Clima institucional
Inteligencia intrapersonal	Correlación de Pearson	1	,316**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	67	67
Clima institucional	Correlación de Pearson	,316**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	67	67

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

En la tabla 1 se observó los resultados de la prueba paramétrica de Pearson que el valor de significancia bilateral es 0,009 por consiguiente se acepta la hipótesis general propuesta esto quiere decir que hay una buena correlación entre las variables inteligencia intrapersonal y clima institucional. De igual forma muestra que el valor de coeficiente de correlación es 0,316 lo cual significa que existe una correlación positiva débil.

Hipótesis específica 1

H1: El autocontrol está correlacionado con el clima institucional en los docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022.

Ho: El autocontrol no está correlacionado con el clima institucional en los docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022.

Tabla 4

Grado de correlación entre la variable clima institucional y la dimensión autocontrol
Correlaciones

			Autocontrol	Clima institucional
Rho de Spearman	Autocontrol	Coeficiente de correlación	1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
Clima institucional	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

En la tabla 2 se observó los resultados de la prueba no paramétrica de Spearman que el valor de significancia bilateral es 0,000 por consiguiente se acepta la hipótesis general propuesta esto quiere decir que hay una buena correlación entre la variable clima institucional y la dimensión autocontrol. De igual forma muestra que el valor de coeficiente de correlación es 0,585 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 2

H1: La autoestima esta correlacionado con el clima institucional en los docentes de instituciones educativa de Comas, Lima 2022.

Ho: La autoestima no está correlacionado con el clima institucional en los docentes de instituciones educativa de Comas, Lima 2022.

Tabla 5

Grado de correlación entre la variable clima institucional y la dimensión autoestima.

Correlaciones

		Clima institucional	
		Autoestima	1
Rho de Spearman	Autoestima	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,255*
		N	67
Clima institucional	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,255*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	67

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 3 se observó los resultados de la prueba no paramétrica de Spearman que el valor de significancia bilateral es 0,037 por ende se acepta la hipótesis general propuesta esto quiere decir que hay una considerable correlación entre la variable clima institucional y la dimensión autoestima. De igual forma muestra que el valor de coeficiente de correlación es 0,255 lo cual significa que existe una correlación positiva débil.

Hipótesis específica 3

H1: La motivación está correlacionado con el clima institucional en los docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022.

Ho: La motivación no está correlacionado con el clima institucional en los docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022.

Tabla 6

Grado de correlación entre la variable clima institucional y la dimensión motivación
Correlaciones

			Motivación	Clima institucional
			n	al
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
Clima institucional	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

En la tabla 4 se observó los resultados de la prueba no paramétrica de Spearman que el valor de significancia bilateral es 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis general propuesta, en otras palabras, nos dice que hay una buena correlación entre la variable clima institucional y la dimensión motivación. De igual forma muestra que el valor de coeficiente de correlación es 0,584 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

Este trabajo de indagación tuvo como objetivo general describir la correlación entre la inteligencia intrapersonal en el clima institucional en los docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022, lo cual revelo que mediante el procesamiento de los datos con los resultados obtenidos en la tabla 3, donde se aceptó la hipótesis general sucesivo, es decir que hay una buena correlación entre las variables inteligencia intrapersonal y clima institucional, obteniendo un resultados de la prueba paramétrica de Pearson que el valor de significancia bilateral es 0,009 lo que referencia un valor de coeficiente de correlación es 0,316 lo cual significa que existe una correlación positiva débil entre las variables. En la tabla 1, se evidenció que la inteligencia intrapersonal en los colaboradores de las instituciones educativas arrojó como resultado un 55.2% en un nivel bueno, el 44.8 % regular y 0.0% malo; en tanto en lo respecta a la variable dependiente, en la tabla 2 se evidencia que, el 74.6% manifiestan que han percibido que el clima institucional es bueno, el 25.4% regular y 0% malo. Los hallazgos logrados, se amparan en la teoría de la inteligencia intrapersonal formulado por Macías (2002), el cual plantea que esta inteligencia intrapersonal, parte de las inteligencias múltiples, consiste en conocerse uno mismo, reconocer y gestionar todas las emociones y los sentimientos, así mismo, guiar su conducta a la habilidad que tiene para conocer todo interior, las emociones y sentimientos íntimos, como también conocer sus fortalezas y debilidades que le permitirá a los docentes tener en cuenta para lograr y desarrollar una satisfacción en un clima institucional en la que le permita tener un desempeño laboral óptimo que sea agradable, adecuado y accesible como lo plantea Ruíz Ortega 2014, donde menciono que será importante la comunicación fluida un trato horizontal, en contexto tiempo y espacio adecuado que propiciarán un clima adecuado, y por ende, un desempeño laboral eficiente para el beneficio del trabajador y de la institución, así mismo, como de la actitud tomada por los profesores que son influenciados por el comportamiento de los directivos y las condiciones de la institución que ellos perciben Likert (1989). En referencia a los datos que se antecedieron con en relación a la variable independiente, se evidencia una semejanza con el trabajo de Delgado (2021), quien indico que la

inteligencia intrapersonal relacionada a la inteligencia emocional tiene una correlación fuerte con el clima institucional, por medio del alfa de Crombach de 0,749, lo cual permite corroborar que la inteligencia intrapersonal es esencial en toda organización e institución, así como lo abarco Aguilar(2018) el cual realizó un estudio relacionado a la inteligencia intrapersonal y la inteligencia emocional en relación al efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes utilizando una muestra de 46 docentes, obteniendo como resultado que inteligencia emocional y la inteligencia intrapersonal produce un efecto en el clima de la cultura de organización, se determinó en el grupo experimental posttest es significativa bilateral($p < 0,000$) de igual manera lo desarrolló Cunza (2018) el cual analizó a la inteligencia emocional ,la inteligencia intrapersonal de los agentes educativos y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas de 46 profesores de las instituciones educativas en Matahuasi – Concepción, donde se concluyó que existe el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,518$ que indica que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional, la inteligencia intrapersonal y clima organizacional entre los docentes. Estas investigaciones revelan que la inteligencia emocional relacionado a la inteligencia intrapersonal es esencial para que haya un clima institucional agradable y el desempeño laboral sea más eficiente y se logre mejores resultados tal como lo afirma Rodríguez Pineda (2020). Así mismo, en lo que respecta a la variable dependiente, los resultados hallados por Caligiore Corrales & Díaz Sosa (2003) en la cual su investigación busco establecer una correspondencia entre el clima institucional y la motivación, en lo que respecta de satisfacción laboral por parte de los participantes de la facultad de Mérida, la población estuvo conformada por 311 docentes deduciendo que los docentes de estas instituciones educativas tienen una tendencia a valorar el clima organizacional de la facultad de forma débil y negativa, ya que se muestran en desacuerdo con las condiciones de la estructura organizacional, motivación y en la comunicación, generando frecuentes discrepancias o desacuerdos entre directivos y docentes, lo que crea situaciones inadecuadas que limitan el desarrollo del trabajo y la productividad de los docentes, tal como lo refiere Ruiz (2014).

Según el objetivo específico 1 En la tabla 4 podemos observar en relación a la variable inteligencia intrapersonal y el autocontrol el valor de coeficiente de correlación es 0,316 lo cual significa que existe una correlación positiva débil y 0.0% en el nivel mala. Esto resultados se relaciona al trabajo efectuado Álvarez (2020) sobre la relación entre la inteligencia emocional, la inteligencia intrapersonal y el asertividad, donde mostró la relación que existe entre inteligencia emocional y el asertividad, arrojando como resultado el valor más alto media de 4,1558.

Otro antecedente es la de Sylva (2019) que estudio sobre lo relacionado a la inteligencia intrapersonal con el objetivo del desarrollo emocional en la formación de docentes, en esta investigación se pudo concluir que el nivel inicial de educación es el primer paso hacia la escuela y se hace más importante contemplar las competencias emocionales de los maestros en estas edades, ya que estos representan un modelo y referente del aprendizaje emocional. Así mismo (Macías, 2002) señala que la inteligencia intrapersonal consiste en conocerse uno mismo, reconocer y gestionar el mundo de las emociones y los sentimientos, dirigiéndolos a su propia conducta. Además, lo definen como la capacidad que tiene un individuo para conocer su mundo interno, en otras palabras, sus propias y más íntimas emociones y sentimientos, así como sus propias fortalezas y debilidades. En este sentido Alarcón (2017) se refiere sobre la importancia de la inteligencia emocional y la inteligencia intrapersonal en el desempeño laboral de docentes, en el cual los resultados de este estudio muestran que existe una relación moderada, directa, positiva significativa entre la inteligencia emocional y la inteligencia intrapersonal en el desempeño laboral en los docentes.

Respecto al objetivo específico 2. En la tabla 5 se visualiza los resultados de la prueba no paramétrica de Spearman que el valor de significancia bilateral es 0,037 por consiguiente se acepta la hipótesis general propuesta es decir que hay una buena correlación entre la variable clima institucional y la dimensión autoestima, así mismo se muestra que el valor de coeficiente de correlación es 0,255 lo cual significa que existe una correlación positiva débil. Resultados que son comparados con el trabajo de investigación de Bautista (2018) quien estudio sobre la inteligencia intrapersonal como un medio para el desarrollo adecuado

del autoconocimiento, del autoconcepto y la autoestima en el alumnado del nivel primario, donde se concluyó que la inteligencia y sus cualidades principales han ido transformando en estas últimas décadas, en las cuales se evidenció que uno de los motivos necesarios para el bienestar emocional y la manera de adaptarse socialmente es el desarrollo de una autoestima empoderada, así mismo, otro antecedente relacionado es de Pacheco (2019) quien realizó el estudio para conocer la correlación que existe entre el clima organizacional y la autoestima en la que se llegó a la conclusión que hay una correlación importante entre el clima organizacional y la autoestima, y por las dimensiones de la autoestima como la autovaloración y autosuperación.

Aspecto mencionado con Maslow, Enfoque Humanista (1969) confirma este aspecto en lo que respecta a las personas que tienen el anhelo de realizarse, de utilizar el potencial que tienen y del anhelo de satisfacer sus propias necesidades, así mismo, su realización se dará si se relaciona y crece con las personas de su entorno laboral e institucional.

En cuanto al objetivo específico 3. En la tabla 6 se visualiza una buena correlación entre la variable clima institucional y la dimensión motivación. Mostrando un valor de coeficiente de correlación es 0,584 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada. Y los resultados de la percepción de la motivación de los colaboradores se observa que el 98.5% obtuvo un nivel bueno. Resultado que se asemeja con el trabajo de Pacheco (2019) donde sus resultados mostraron una relación significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión autoestima, con una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, un valor ($r = .592$) y el valor de significancia $p = .000$, siendo positiva. De la misma manera Barzola (2020) donde el resultado del estudio dio a conocer una relación significativa entre el clima institucional y la autoestima en docentes, según la regla de decisión planteado ($p < 0,05$) siendo menor a, 000 y con un valor de correlación de 0,533 siendo la correlación positiva y moderada.

En correspondencia con lo dicho por (McClelland, 1961) las motivaciones pueden ser compartidas por todas las personas, estas pueden influir potencialmente de unas u otras de acuerdo a su cultura, su sexo, el entorno social entre otros aspectos. Las motivaciones que tenemos nos deben guiar para

alcanzar un objetivo mayor dentro del grupo que pertenecemos para el logro del éxito personal e institucional. En base a nuestras motivaciones lograremos tener un alto impacto en los demás y por ende en las instituciones. El deseo de pertenencia y afiliación motivará al desarrollo de las relaciones sociales para que sean sólidas, de calidad y de confianza propiciando así, un clima agradable que incentive la productivas de los trabajadores en la institución educativa.

La inteligencia intrapersonal y el clima institucional son dos aspectos que tienen mucha relación para la realización de los objetivos personales del docente y de la institución, así como con la identidad, pertenencia y motivación que tendrá el docente en el desempeño de su labor en la institución. Es necesario que el docente pueda gestionar sus emociones para el logro de la inteligencia intrapersonal que es la inteligencia básica para relacionarse y socializarse con sus pares, para tener éxito en la sociedad y ser más productivo. La inteligencia intrapersonal es la inteligencia íntima que al desarrollarla permitirá al docente estar preparado y actuar asertivamente en un clima institucional que no siempre será amigable, pero necesitará empoderarse de esta inteligencia para conseguir satisfacer sus expectativas.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Considerando el objetivo general realizado en el presente trabajo de investigación, y en base a los resultados obtenidos, podemos concluir que se presentó una buena correlación entre las variables inteligencia intrapersonal y clima institucional en instituciones educativas de Comas, hallándose un valor de significancia bilateral de 0,009 por lo tanto se aceptó la hipótesis general propuesta, entonces podemos afirmar que hay una buena correlación entre las variables.

Segunda:

En lo que compete al objetivo específico 1, según los datos obtenidos en las pruebas de correlación, se concluyó que existe una buena relación entre la variable clima institucional y la dimensión autocontrol, hallando un valor de coeficiente de correlación de 0,585 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada.

Tercera:

Así mismo en lo que se refiere al objetivo específico 2, se pudo concluir que hay una buena correlación entre la variable clima institucional y la dimensión autoestima, encontrándose un valor de coeficiente de correlación es 0,255 lo cual significa que presenta una correlación positiva débil.

Cuarta:

Con respecto al objetivo específico 3, en base a los resultados observados se pudo concluir que existe una buena correlación entre la variable clima institucional y la dimensión motivación, hallándose un valor de correlación de 0,584 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a las instituciones educativas realizar talleres relacionados a la gestión de las emociones y de la inteligencia emocional, así mismo sobre la importancia de propiciar un adecuado clima institucional para que haya una buena relación armoniosa y un ambiente laboral agradable.

Segunda:

Se invita a los directores de las instituciones educativas soliciten soporte socioemocional a la dirección regional de educación local por medio de charlas y talleres para sensibilizar a los docentes sobre la importancia del control de sus emociones para que de esta manera se favorezca un adecuado clima institucional.

Tercera:

Se sugiere a los directores proponer talleres sobre las habilidades sociales para que permitan desarrollar tolerancia ante la frustración y capacitaciones sobre las habilidades para el control de la ira para la mejora del clima institucional.

Cuarta:

Se sugiere que el director pueda interesarse en conocer las diferentes necesidades de motivación que tienen los docentes para que estos se sientan valorados y reconocidos. Así mismo, pueda fortalecer y estimular sus habilidades y destrezas para que se sienta motivados e identificados con la institución a fin de fomentar y desarrollar un clima institucional adecuado. De igual manera busquen sensibilizar a los docentes para que se comprometan personalmente de realizar los esfuerzos de cambio para la mejora integral en busca de una buena relación con sus pares.

REFERENCIAS:

- Aguilar Polo, A. E. (2018). Efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018. tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30155/aguil ar_pa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J., Villasís, M., Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx.* 63(2):201-206.
- Arteaga, F., Pilligua, C. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28). archivo digital.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Arburqueque, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., Arellano, C. (2020). La Investigación Científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Universidad Internacional del Ecuador. Archivo digital. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>.
- Barzola, E. (2020). Clima institucional y autoestima en los docentes de una universidad privada de Lima 2018. [Tesis de Maestría, Universidad José Carlos Mariategui]. Archivo digital. <https://cutt.ly/cZatGJb>
- Bautista, F. M. (2018). La inteligencia intrapersonal como medio para el desarrollo adecuado del autoconcepto, autoconocimiento y la autoestima en el estudiante de Educación Primaria. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Archivo digital. <https://cutt.ly/OZat6er>
- Begazo, R. K. (2019). Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en la institución educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann del distrito de José Luis Bustamante y Rivero ,Arequipa – 2019. tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9691/EDMcaberk.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Betancourt, D., Arreguín, P., Dorantes, D., Aguilar, M. (2015). La sintomatología depresiva y el desempeño académico como factores asociados al bullying en niños. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 17(2),63-76. Archivo digital. <https://cutt.ly/GZay8jo>
- Caligiore, I., Díaz, Juan. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24),644-658. Archivo digital. <https://cutt.ly/AZayffS>
- Contreras, A. (2021). Inteligencia intrapersonal y resiliencia en los estudiantes de la escuela profesional de ingeniería civil de la Universidad Peruana Los Andes.[Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro]. Archivo digital. <https://cutt.ly/9ZayJRa>
- Delgado Bello, C. A. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*, vol.32(n.1), pp.169-178. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642021000100169&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Duque, L. (2016). La función de la inteligencia emocional en los procesos pedagógicos y la construcción de comunidad en el colectivo tierra de sueños. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Colombia]. Archivo digital. <https://cutt.ly/BZapWRk>
- Fernández, F. A. (2020). *Didáctica teoría y práctica*. (J. Q. Pantoja, Ed.) Didáctica. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=zOUREAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Fern%C3%A1ndez,+F%C3%A1tima+Addine&ots=DYh3u9eWbE&sig=kL_-YuD93nkQZ8Mimjc6i3gAao0#v=onepage&q=Fern%C3%A1ndez%2C%20F%C3%A1tima%20Addine&f=false
- Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. Archivo digital. <https://cutt.ly/UZaroHS>
- García, N., Valenzuela, J. (2017). El rol de la inteligencia intrapersonal en la autorregulación y profesionalización docente. *Tecnológico del Monterre*. 1(1), 1-11. Archivo digital. <https://cutt.ly/kZauVla>

- Gómez, D. C. (2016). Inteligencia intrapersonal y desarrollo de las personas con discapacidad intelectual. *Síndrome de Down: Vida adulta*. 24(1), 1-18. Archivo digital. <https://cutt.ly/fZaiwFC>
- Hernández, C., Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*. 2(1), 75-79. DOI:10.5377/alerta.v2i1.7535
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). México D.F., México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V
- Herzberg, & R., H. (1963). The Motivation-Higiene Concept and Psychotherapy. *Mental Hygiene*, 47. archivo digital. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/13954182/>
- Kim, J.-Y., & Kim, J.-R. (2021). The Relationship between Nursing Professionalism, Consciousness of Biomedical Ethics and Intrapersonal Intelligence in the Nursing Students. *Journal of Digital Convergence*, 19(4), 435–441. <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.4.435>
- Largo, R. (2018). *Individualidad humana*. Penguin Random House. Ed. Debate.
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: *Harvard Business School Press*. Archivo digital. <https://cutt.ly/PZadUE9>
- Lizano Paniagua, K., & Umaña Vega, M. (2018). La teoría de las Inteligencias múltiples en la práctica. *Educare*, vol. XII(núm. 1), , pp. 135-149. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194114582017.pdf>
- López, J. C. (febrero de 2018). La Expresión y comunicación de las emociones como base de la creatividad. (J. C. López, Ed.) *ciencia* 17. Obtenido de https://congreso.us.es/ciece/lib_Ciece_17.pdf
- Macías, M. (2002). Las múltiples inteligencias. *Psicología desde el Caribe*, (10),27-38. ISSN: 0123-417X. Archivo digital. <https://cutt.ly/ZZapAxG>
- Martinez, L. (2016). La inteligencia intrapersonal en el aula de ELE. Zaragoza. *Universidad de Zaragoza*. 1(1). 543-549. Archivo digital. <https://cutt.ly/kZapVVw>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. In: *Psychological review* 50 (4), 370. Doi: 10.1037/h0054346.

- Maslow, A. (1969). Toward a humanistic biology. *American Psychologist*, 24, 724-735. <https://doi.org/10.1037/h0027859>
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Universidad Nacional Autónoma de México. Archivo digital. <https://cutt.ly/FZauWHz>
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand. <http://dx.doi.org/10.1037/14359-000>
- Minedu. (2017). Participación y clima institucional, para una organización escolar efectiva. Lima. Minedu. Archivo digital. <https://cutt.ly/9Zajqrp>
- Olivera, N. M. (2019). La inteligencia emocional y desempeño de los docentes del programa de formación en servicio para docentes del nivel de educación secundaria del área de ciencia, tecnología y medio ambiente - aula n°7- Arequipa, 2018. Tesis, Universidad Nacional de San Agustín Arequipa, Arequipa. Obtenido de repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9671/EDMcoolnm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ouspensky. (2016). *El cuarto camino*. Ed. Createspace Independent Publishing Platform
- Ouspensky, P. D. (1978). *Psicología de la posible evolución del hombre* (9ª ed.). Argentina: Librería Hachette, S.A.
- Pacheco Mauricio, M. E. (2019). El clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Archivo digital. <https://cutt.ly/cZaa8FI>
- Piaget, J. W. (1919). *La teoría del desarrollo cognitivo*. Madrid: Morata
- Polaino ,Lorente. (2003). *Fundamentos de la psicología de la personalidad* .
- Rodríguez, C., González, Mario. (2020). Relationship between academic achievement and intrapersonal and interpersonal emotional perception. *Revista Lasallista de Investigación*, 17(2), 135-148. <https://doi.org/10.22507/rli.v17n2a10>
- Ruiz, Y., León, L. (2014). El clima organizacional aspecto estratégico en el servicio al cliente. *Aglala*, 5(1), 126–142. <https://cutt.ly/CZadkGt>
- Risco, A. A. (2020). Justificación de la Investigación. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas. Obtenido de

- <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20%20Justific>
- Rodríguez, A. (2020). Relación entre la inteligencia emocional y su percepción de clima organizacional en docentes pertenecientes a dos instituciones de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Archivo digital. <https://cutt.ly/MZadip9Madrid>. Rialp, S.A
- Rodríguez, C., González, Mario. (2020). Relationship between academic achievement and intrapersonal and interpersonal emotional perception. *Revista Lasallista de Investigación*, 17(2), 135-148. <https://doi.org/10.22507/rli.v17n2a10>
<https://doi.org/10.22507/rli.v17n2a10>
[aci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&i](https://doi.org/10.22507/rli.v17n2a10)
- Saco, K. M. (2018). La inteligencia emocional de los actores educativos y su relación con el clima organizacional de las Instituciones Educativas del distrito de Matahuasi-Concepcion en el año 2011. tesis , Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4548/TM%20CE-Ge%20C96%202018%20-%20Cunza%20Saco%20Katia%20Margarita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Trujillo, F. (2020) Desarrollo de la inteligencia intrapersonal en la etapa de la educación básica. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar-Ecuador]. Archivo digital. <https://cutt.ly/DZaiCXv>
- Tagiuri, R. (1968). The Concept of Organizational Climate. In R. Tagiuri, & G. H. Litwin (Eds.), *Organizational Climate: Exploration of a Concept*. Boston: *Harvard University Press*. (pp. 11-32).
- USAID. (2022). *Manual de Habilidades sociemocionales*. Fundación Mexicana de Apoyo Infantil, A.C. Archivo digital. <https://cutt.ly/jZafW0I>
- Vázquez, R. S. (2018). DERECHOS HUMANOS, SEGURIDAD HUMANA, IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Obtenido de https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/06_DH-SEGURIDAD%20HUMANA-IGUALDAD-EQUIDAD.pdf

- Ventura, J., Arancibia, M., Madrid. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956. <https://cutt.ly/1ZaptKz>
- Villar, Ana., Mata De Salcedo, C., Rosario, J. (2022). El arteterapia para mejorar la convivencia en el aula y la inteligencia intrapersonal. *Polo del Conocimiento*. 7(2), 1908-1927. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v7i2.3688>.
- Villasís, M, Márquez, H, Zurita, J. Miranda, G., Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Rev Alerg Mex*. 2018;65(4):414-421. <https://cutt.ly/2ZahEy1>
- Zukerfeld, R. (2009). La noción de muestra en investigación en psicoanálisis. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 13(2), 247-262. <https://cutt.ly/uZahA76>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

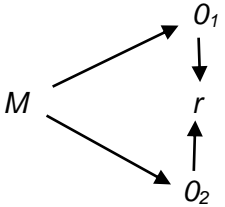
Título: **Inteligencia intrapersonal y el Clima institucional en docentes de instituciones educativas de Comas, 2022**

Autor: Christian Durand León

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y INDICADORES				
<p>Problema general: ¿Cuál es la correlación entre la inteligencia intrapersonal y el clima institucional en los docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022?</p> <p>Problemas específicos: a. ¿Cuál es la correlación entre el autocontrol y el clima institucional en los docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022? b. ¿Cuál es la correlación entre la autoestima y el clima institucional</p>	<p>Objetivo general: Determinar la correlación entre la inteligencia intrapersonal en el clima institucional en los docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022</p> <p>Objetivos específicos: a. Determinar la correlación entre autocontrol y clima institucional en los docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022 b. Determinar la correlación entre la autoestima y el clima institucional</p>	<p>Hipótesis general: la inteligencia intrapersonal esta correlacionado con el clima institucional en docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: a. El autocontrol esta correlacionado con el clima institucional en los docentes de instituciones educativa de Comas, Lima 2022 b. La autoestima esta correlacionado con el clima institucional en los docentes de</p>	Variable independiente: Inteligencia intrapersonal				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Autocontrol	- El autocontrol decisional - El autocontrol duradero - Restricción y ayuda física - Manipulación de estados de privación y saciedad - Manipulación de estados emocionales - Uso de estímulos aversivos	1-5	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo (15-34) Medio (35-54) Alto (55-75)
			Autoestima	Alta autoestima Baja autoestima	6-10		
			Motivación	extrínseca intrínseca	11-15		
Variable dependiente: Clima institucional							

en los docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022? c. ¿Cuál es la correlación entre la motivación y el clima institucional en los docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022?	en los docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022. c. Determinar cómo influye la motivación en el clima institucional en los docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022	instituciones educativas de Comas, Lima 2022. c. La motivación esta correlacionado con el clima institucional en los docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Nivel y rango Mala (15-34) Regular (35-54) Bueno (55-75)
			liderazgo	Transformacional Transaccional Situacional	1-5		
			comunicación.	Ascendente. Horizontal. Diagonal informal.	6-10		
			Conflicto	Cooperativo Asertivo Evasión	11-15		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Instrumentos	Método de análisis
---------------------------------------	----------------------------	---------------------	---------------------------

<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: básico</p> <p>Diseño: no experimental, trasversal y correlacional</p> <p><i>Esquema del diseño</i></p>  <p>M: muestra</p> <p>Donde O_1 : inteligencia intrapersonal</p> <p>Donde O_2 : clima institucional</p> <p>r: correlación entre variables</p>	<p>Población: 80 docentes</p> <p>Muestra: 67 docentes</p> <p>Muestreo: probabilístico</p>	<p>Variable 1: inteligencia intrapersonal</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Variable 2: Clima institucional</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>	<p>Análisis descriptivo e inferencial</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Inteligencia intrapersonal

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

	Dimensión 1: Autocontrol	1	2	3	4	5
1	Autocontrol decisional ¿Eres capaz de controlar tu temperamento en diferentes situaciones?					
2	Autocontrol duradero ¿Sueles privarte de recompensas inmediatas para luego tener una mayor satisfacción?					
3	Manipulación de estados emocionales ¿Haces una pausa para pensar antes de responder a una crítica?					
4	¿Las personas de tu entorno laboral influyen en ti a la hora de tomar de decisiones?					
5	Uso de estímulos aversivos ¿Ante una llamada de atención de tus líderes, sientes que tienen algo contra ti?					
	Dimensión 2: Autoestima					
6	Alta Autoestima ¿Participas activamente en los trabajos en equipo?					
7	¿A la hora de expresar tu posición ante las demás muestras seguridad?					
8	¿Realizas preguntas en público cuando tienes alguna duda sin temor?					
9	baja autoestima ¿Tratas de evitar tomar la iniciativa cuando te encuentras en grupo?					
10	¿Te sientes desanimado cuando las cosas no te salen bien?					
	Dimensión 3: Motivación					
11	(Motivación extrínseca) ¿Sueles agrandar a alguien para lograr su aprobación?					
12	¿Te sientes valorado cuando los directivos o docentes reconocen tu trabajo?					
13	(Motivación intrínseca) ¿Te sientes motivado cuando el trabajo lo realizas para el servicio a los demás?					
14	¿Emprendes planes personales con entusiasmo proyectándote para el futuro?					
15	¿Te sientes bien contigo mismo cuando brindas apoyo a alguien?					

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de clima institucional

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

	Dimensión 1: liderazgo	1	2	3	4	5
1	liderazgo Transformacional ¿El liderazgo dentro de la institución educativa motiva a los integrantes?					
2	¿Dentro de la institución educativa el liderazgo toma en cuenta las habilidades de cada uno de los integrantes?					
3	Liderazgo Transaccional ¿Los directivos transmiten claramente los objetivos?					
4	¿Los líderes se muestran exigente a la hora de las tareas?					
5	(Liderazgo Situacional) ¿Los directivos se adaptan a los equipos de trabajo?					
	Dimensión 2: comunicación.					
6	¿Los líderes fomentan la comunicación lo que genera un clima de confianza?					
7	¿Los directivos muestran la capacidad de comunicarse efectivamente ante diferentes grupos de personas?					
8	¿Se practica la comunicación asertiva en los equipos de trabajar?					
9	¿En la interacción de su ambiente laboral se acostumbra desarrollar la escucha activa?					
10	¿Acostumbras escuchar los intereses de los demás?					
	Dimensión 3: Conflicto					
11	¿Los conflictos lo solucionas con un comportamiento cooperativo?					
12	¿Te muestras dialogante mostrando una solución creativa ante los conflictos?					
13	¿Evitas los conflictos al momento de afrontar un problema?					
14	¿Hablas con pausas y escuchas a tus compañeros lo que tengan que decir?					
15	¿Eres una persona asertiva que sabe cuándo hablar y cuándo callar?					

Anexo 4. Validez de los instrumentos (juicio de expertos)

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Palomino Mercado Ana María

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, en la sede Lima Norte, promoción 2022- II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es **Inteligencia intrapersonal y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022**

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Dr. Ana María Palomino Mercado

Nombre completo:

DNI: 01322148

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PALOMINO MERCADO, ANA MARIA DNI 01322148	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/03/1992 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
PALOMINO MERCADO, ANA MARIA DNI 01322148	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 03/12/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PALOMINO MERCADO, ANA MARIA DNI 01322148	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 28/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/08/2013 Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PALOMINO MERCADO, ANA MARIA DNI 01322148	LICENCIADA EN EDUCACION Fecha de diploma: 18/12/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>

Cuestionario

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Dimensión 1: Autocontrol	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Autocontrol decisional ¿Eres capaz de controlar tu temperamento en diferentes situaciones?	X		X		X		
2	Autocontrol duradero ¿Sueles privarte de recompensas inmediatas para luego tener una mayor satisfacción?	X		X		X		
3	Manipulación de estados emocionales ¿Haces una pausa para pensar antes de responder a una crítica?	X		X		X		
4	¿Las personas de tu entorno laboral influyen en ti a la hora de tomar de decisiones?	X		X		X		
5	Uso de estímulos aversivos ¿Ante una llamada de atención de tus líderes, sientes que tienen algo contra ti?	X		X		X		
	Dimensión 2: Autoestima							
6	Alta Autoestima ¿Participas activamente en los trabajos en equipo?	X		X		X		
7	¿A la hora de expresar tu posición ante las demás muestras seguridad?	X		X		X		
8	¿Realizas preguntas en público cuando tienes alguna duda sin temor?	X		X		X		
9	Baja autoestima	X		X		X		

	¿Tratas de evitar tomar la iniciativa cuando te encuentras en grupo?						
10	¿Te sientes desanimado cuando las cosas no te salen bien?	X		X		X	
Dimensión 3: Motivación							
11	(Motivación extrínseca) ¿Sueles agradar a alguien para lograr su aprobación?	X		X		X	
12	¿Te sientes valorado cuando los directivos o docentes reconocen tu trabajo?	X		X		X	
13	(Motivación intrínseca) ¿Te sientes motivado cuando el trabajo lo realizas para el servicio a los demás?	X		X		X	
14	¿Emprendes planes personales con entusiasmo proyectándote para el futuro?	X		X		X	
15	¿Te sientes bien contigo mismo cuando brindas apoyo a alguien?	X		X		X	

Cuestionario

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: liderazgo							
1	liderazgo Transformacional ¿El liderazgo dentro de la institución educativa motiva a los integrantes?	X		X		X		
2	¿Dentro de la institución educativa el liderazgo toma en cuenta las habilidades de cada uno de los integrantes?	X		X		X		
3	Liderazgo Transaccional ¿Los directivos transmiten claramente los objetivos?	X		X		X		
4	¿Los líderes se muestran exigente a la hora de las tareas?	X		X		X		
5	Liderazgo Situacional ¿Los directivos se adaptan a los equipos de trabajo?	X		X		X		

	Dimensión 2: comunicación.							
6	¿Los líderes fomentan la comunicación lo que genera un clima de confianza?	X		X		X		
7	¿Los directivos muestran la capacidad de comunicarse efectivamente ante diferentes grupos de personas?	X		X		X		
8	¿Se practica la comunicación asertiva en los equipos de trabajar?	X		X		X		
9	¿En la interacción de su ambiente laboral se acostumbra desarrollar la escucha activa?	X		X		X		
10	¿Acostumbras escuchar los intereses de los demás?	X		X		X		
	Dimensión 3: Conflicto							
11	¿Los conflictos lo solucionas con un comportamiento cooperativo?	X		X		X		
12	¿Te muestras dialogante mostrando una solución creativa ante los conflictos?	X		X		X		
13	¿Evitas los conflictos al momento de afrontar un problema?	X		X		X		

14	¿Hablas con pausas y escuchas a tus compañeros lo que tengan que decir?	X		X		X		
15	¿Eres una persona asertiva que sabe cuándo hablar y cuándo callar?	X		X		X		

Anexo 4. Validez de los instrumentos (juicio de expertos)

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra: MARIA AURELIA VASQUEZ GONZALES

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, en la sede Lima Norte, promoción 2022- II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es **Inteligencia intrapersonal y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022**


y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma 

Nombre completo:

MARIA AURELIA VASQUEZ GONZALES

DNI 10551174

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VASQUEZ GONZALES, MARIA AURELIA DNI 10551174	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/01/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VASQUEZ GONZALES, MARIA AURELIA DNI 10551174	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 08/06/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VASQUEZ GONZALES, MARIA AURELIA DNI 10551174	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 26/02/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VASQUEZ GONZALES, MARIA AURELIA DNI 10551174	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 29/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/03/2013 Fecha egreso: 17/07/2013	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Cuestionario

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Dimensión 1: Autocontrol	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Autocontrol decisivo ¿Eres capaz de controlar tu temperamento en diferentes situaciones?	X		X		X		
2	Autocontrol duradero ¿Sueles privarte de recompensas inmediatas para luego tener una mayor satisfacción?	X		X		X		
3	Manipulación de estados emocionales ¿Haces una pausa para pensar antes de responder a una crítica?	X		X		X		
4	¿Las personas de tu entorno laboral influyen en ti a la hora de tomar de decisiones?	X		X		X		
5	Uso de estímulos aversivos ¿Ante una llamada de atención de tus líderes, sientes que tienen algo contra ti?	X		X		X		
	Dimensión 2: Autoestima							
6	Alta Autoestima ¿Participas activamente en los trabajos en equipo?	X		X		X		
7	¿A la hora de expresar tu posición ante las demás muestras seguridad?	X		X		X		
8	¿Realizas preguntas en público cuando tienes alguna duda sin temor?	X		X		X		
9	Baja autoestima	X		X		X		

	¿Tratas de evitar tomar la iniciativa cuando te encuentras en grupo?						
10	¿Te sientes desanimado cuando las cosas no te salen bien?	X		X		X	
Dimensión 3: Motivación							
11	(Motivación extrínseca) ¿Sueles agradar a alguien para lograr su aprobación?	X		X		X	
12	¿Te sientes valorado cuando los directivos o docentes reconocen tu trabajo?	X		X		X	
13	(Motivación intrínseca) ¿Te sientes motivado cuando el trabajo lo realizas para el servicio a los demás?	X		X		X	
14	¿Emprendes planes personales con entusiasmo proyectándote para el futuro?	X		X		X	
15	¿Te sientes bien contigo mismo cuando brindas apoyo a alguien?	X		X		X	

Cuestionario

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: liderazgo							
1	liderazgo Transformacional ¿El liderazgo dentro de la institución educativa motiva a los integrantes?	X		X		X		
2	¿Dentro de la institución educativa el liderazgo toma en cuenta las habilidades de cada uno de los integrantes?	X		X		X		
3	Liderazgo Transaccional ¿Los directivos transmiten claramente los objetivos?	X		X		X		
4	¿Los líderes se muestran exigente a la hora de las tareas?	X		X		X		
5	Liderazgo Situacional ¿Los directivos se adaptan a los equipos de trabajo?	X		X		X		

	Dimensión 2: comunicación.						
6	¿Los líderes fomentan la comunicación lo que genera un clima de confianza?	X		X		X	
7	¿Los directivos muestran la capacidad de comunicarse efectivamente ante diferentes grupos de personas?	X		X		X	
8	¿Se practica la comunicación asertiva en los equipos de trabajar?	X		X		X	
9	¿En la interacción de su ambiente laboral se acostumbra desarrollar la escucha activa?	X		X		X	
10	¿Acostumbras escuchar los intereses de los demás?	X		X		X	
	Dimensión 3: Conflicto						
11	¿Los conflictos lo solucionas con un comportamiento cooperativo?	X		X		X	
12	¿Te muestras dialogante mostrando una solución creativa ante los conflictos?	X		X		X	
13	¿Evitas los conflictos al momento de afrontar un problema?	X		X		X	

14	¿Hablas con pausas y escuchas a tus compañeros lo que tengan que decir?	X		X		X		
15	¿Eres una persona asertiva que sabe cuándo hablar y cuándo callar?	X		X		X		

Anexo 4. Validez de los instrumentos (juicio de expertos)

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Sara Sono Chumán

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, en la sede Lima Norte, promoción 2022- II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es **Inteligencia intrapersonal y el clima institucional en docentes de instituciones educativas de Comas, Lima 2022**

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

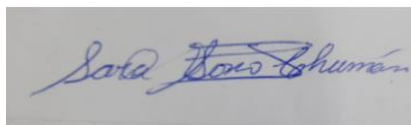
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Nombre completo:

DNI: 09543360

Cuestionario

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Autocontrol							
1	Eres capaz de controlar tu temperamento en diferentes situaciones sin la ayuda de alguien.	X		X		X		
2	Sueles privarte de recompensas inmediatas para luego tener una mayor satisfacción.	X		X		X		
3	Haces una pausa para pensar antes de responder a una ofensa o crítica.	X		X		X		
4	Las personas de tu entorno laboral influyen en ti a la hora de tomar de decisiones.	X		X		X		
5	Ante una llamada de atención por parte de tus líderes tu actitud es de enojo o piensas que tiene algo contra ti.	X		X		X		
	Dimensión 2: Autoestima							
6	Participas activamente y aportas ideas en los trabajos en equipo que realizan en tu centro de trabajo.	X		X		X		
7	A la hora de expresar mi posición ante los demás me siento seguro de mí mismo.	X		X		X		
8	Realizas preguntas cuando tienes alguna duda y no tienen miedo a preguntar en público.	X		X		X		
9	Tratas de evitar tomar la iniciativa cuando te encuentras en grupo.	X		X		X		
10	Te sientes culpable y desanimado cuando las cosas te salen mal.	X		X		X		
	Dimensión 3: Motivación							
11	sueles agrandar a alguien para lograr su aprobación u obtener algún beneficio.	X		X		X		

12	Te sientes, valorado y querido cuando los directivos y docentes reconocen tu trabajo y desempeño.	X		X		X	
13	Te sientes más motivado cuando el trabajo lo realizas con esfuerzo para el servicio a los demás.	X		X		X	
14	Emprendes planes o proyectos personales con entusiasmo para el futuro.	X		X		X	
15	Colaboras voluntariamente en tareas en grupo o cuando alguien lo necesita, y te sientes bien cuando lo haces.	X		X		X	

Cuestionario

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Autocontrol							
1	Eres capaz de controlar tu temperamento en diferentes situaciones sin la ayuda de alguien.	X		X		X		
2	Sueles privarte de recompensas inmediatas para luego tener una mayor satisfacción.	X		X		X		
3	Haces una pausa para pensar antes de responder a una ofensa o crítica.	X		X		X		
4	Las personas de tu entorno laboral influyen en ti a la hora de tomar de decisiones.	X		X		X		
5	Ante una llamada de atención por parte de tus líderes tu actitud es de enojo o piensas que tiene algo contra ti.	X		X		X		
	Dimensión 2: Autoestima							

6	Participas activamente y aportas ideas en los trabajos en equipo que realizan en tu centro de trabajo.	X		X		X		
7	A la hora de expresar mi posición ante los demás me siento seguro de mí mismo.	X		X		X		
8	Realizas preguntas cuando tienes alguna duda y no tienen miedo a preguntar en público.	X		X		X		
9	Tratas de evitar tomar la iniciativa cuando te encuentras en grupo.	X		X		X		
10	Te sientes culpable y desanimado cuando las cosas te salen mal.	X		X		X		
	Dimensión 3: Motivación							
11	sueles agradar a alguien para lograr su aprobación u obtener algún beneficio.	X		X		X		

12	Te sientes, valorado y querido cuando los directivos y docentes reconocen tu trabajo y desempeño.	X		X		X		
13	Te sientes más motivado cuando el trabajo lo realizas con esfuerzo para el servicio a los demás.	X		X		X		
14	Emprendes planes o proyectos personales con entusiasmo para el futuro.	X		X		X		
15	Colaboras voluntariamente en tareas en grupo o cuando alguien lo necesita, y te sientes bien cuando lo haces.	X		X		X		

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable inteligencia intrapersonal y dimensiones

Nivel	VI. Inteligencia intrapersonal		D1. Autocontrol		D2. Autoestima		D3. Motivación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Buena	37	55.2	55	82,1%	62	92,5%	66	98,5%
Regular	30	44.8	12	17,9%	5	7,5%	1	1,5%
Mala	0	0.0	0	0.0	2	0.0	0	0.0
Total	67	100.0	67	100.0	67	100.0	67	100.0

Fuente.SPSS-25

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable clima institucional y dimensiones

Nivel	VI. Clima institucional		D1. Liderazgo		D2. Comunicación		D3. Conflicto	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Buena	50	74.6	41	61.2	49	73.1	53	79.1
Regular	17	25.4	25	37.3	18	26.9	14	20.9
Mala	0	0.0	1	1.5	0	0.0	0	0.0
Total	67	100.0	67	100.0	67	100.0	67	100.0

Fuente.SPSS-25

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Autoestima	,110	67	,044	,970	67	,101
Clima institucional	,147	67	,001	,937	67	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,147	67	,001	,937	67	,002
Motivación	,126	67	,010	,960	67	,032

a. Corrección de significación de Lilliefors

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Eres capaz de controlar tu temperamento en diferentes situaciones?	106,33	88,851	,625	,849
¿Sueles privarte de recompensas inmediatas para luego tener una mayor satisfacción?	107,03	91,620	,328	,858
¿Haces una pausa para pensar antes de responder a una crítica?	106,93	91,444	,455	,854
¿Las personas de tu entorno laboral influyen en ti a la hora de tomar de decisiones?	106,87	91,292	,408	,855
¿Ante una llamada de atención de tus líderes, sientes que tienen algo contra ti?	107,97	100,585	-,255	,870
¿Participas activamente en los trabajos en equipo?	107,10	94,024	,277	,858
¿A la hora de expresar tu posición ante las demás muestras seguridad?	106,63	98,309	-,074	,867
¿Realizas preguntas en público cuando tienes alguna duda sin temor?	106,97	98,309	-,074	,867
¿Tratas de evitar tomar la iniciativa cuando te encuentras en grupo?	106,57	85,495	,494	,853
¿Te sientes desanimado cuando las cosas no te salen bien?	107,13	88,947	,476	,853
¿Sueles agrandar a alguien para lograr su aprobación?	107,03	89,482	,381	,857
¿Te sientes valorado cuando los directivos o docentes reconocen tu trabajo?	106,67	93,678	,275	,858

¿Te sientes motivado cuando el trabajo lo realizas para el servicio a los demás?	106,20	91,614	,499	,853
¿Emprendes planes personales con entusiasmo proyectándote para el futuro?	106,97	89,551	,521	,852
¿Te sientes bien contigo mismo cuando brindas apoyo a alguien?	106,87	91,430	,429	,855
¿El liderazgo dentro de la institución educativa motiva a los integrantes?	106,67	93,540	,316	,857
¿Dentro de la institución educativa el liderazgo toma en cuenta las habilidades de cada uno de los integrantes?	107,13	88,533	,597	,850
¿Los directivos transmiten claramente los objetivos?	106,23	89,633	,626	,850
¿Los líderes se muestran exigente a la hora de las tareas?	107,00	89,517	,559	,851
¿Los directivos se adaptan a los equipos de trabajo?	106,83	93,178	,332	,857
¿Los líderes fomentan la comunicación lo que genera un clima de confianza?	106,67	93,747	,298	,858
¿Los directivos muestran la capacidad de comunicarse efectivamente ante diferentes grupos de personas?	106,77	91,840	,387	,856
¿Se practica la comunicación asertiva en los equipos de trabajar?	106,90	89,679	,518	,852
¿En la interacción de su ambiente laboral se acostumbra desarrollar la escucha activa?	107,20	90,303	,448	,854
¿Acostumbra escuchar los intereses de los demás?	106,70	91,872	,442	,854

¿Los conflictos lo solucionas con un comportamiento cooperativo?	106,30	88,079	,671	,848
¿Te muestras dialogante mostrando una solución creativa ante los conflictos?	106,97	91,551	,409	,855
¿Evitas los conflictos al momento de afrontar un problema?	106,90	91,403	,463	,854
¿Hablas con pausas y escuchas a tus compañeros lo que tengan que decir?	106,70	92,493	,390	,856
¿Eres una persona asertiva que sabe cuándo hablar y cuándo callar?	107,23	94,185	,250	,859

		Recuento	% de N columnas válidas
Conflicto	Mala	0	0,0%
	Regular	14	20,9%
	Buena	53	79,1%
	Total	67	100,0%
Comunicación	Mala	0	0,0%
	Regular	18	26,9%
	Buena	49	73,1%
	Total	67	100,0%
Liderazgo	Mala	1	1,5%
	Regular	25	37,3%
	Buena	41	61,2%
	Total	67	100,0%
Clima institucional	Mala	0	0,0%
	Regular	17	25,4%
	Buena	50	74,6%
	Total	67	100,0%
Motivación)	Mala	0	0,0%
	Regular	1	1,5%
	Buena	66	98,5%

	Total	67	100,0%
Autoestima	Mala	0	0,0%
	Regular	5	7,5%
	Buena	62	92,5%
	Total	67	100,0%
Autocontrol	Mala	0	0,0%
	Regular	12	17,9%
	Buena	55	82,1%
	Total	67	100,0%
Inteligencia intrapersonal	Mala	0	0,0%
	Regular	30	44,8%
	Buena	37	55,2%
	Total	67	100,0%

Correlaciones

		Inteligencia intrapersonal	Clima institucional
Inteligencia intrapersonal	Correlación de Pearson	1	,316**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	67	67
Clima institucional	Correlación de Pearson	,316**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	67	67

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

Correlaciones

		Autocontrol	Clima institucional
Rho de Spearman	Autocontrol	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	67
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,584**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	67

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

Correlaciones

			Autoestima	Clima institucional
Rho de Spearman	Autoestima	Coeficiente de correlación	1,000	,255*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	67	67
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,255*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	67	67

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones

			Motivación	Clima institucional
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Calculadora de Muestras

Margen de error:

10% ▾

Nivel de confianza:

99% ▾

Tamaño de Poblacion:

80

Calcular

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Poblacion: 80

Tamaño de muestra: 67

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)

q=Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la poblacion

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$