



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Inteligencia emocional y clima institucional en las
instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao,
2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Ruth Celina Tantalean Oscuvilca

ASESORA:

Dra. Rosalynn Ornella Flores Castañeda

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Lima – Perú

2019

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): TANTALEAN OSCUVILCA, RUTH CELINA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FE Y ALEGRÍA DE LA UGEL VENTANILLA-CALLAO, 2018

Fecha: 23 de enero de 2019

Hora: 12:30 m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Edwin Alberto Martínez López

Firma:

SECRETARIO: Dra. Castañeda Núñez Eliana Soledad

Firma:

VOCAL: Dra. Flores Castañeda Rosalynn Ornella

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *aprobado por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a la memoria de mi madre Maura Oscuivilca Villavicencio por dejar en mí sus enseñanzas y ver la vida con sabiduría.

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo por abrir sus puertas a la investigación en mi persona, así como a mi asesora la Dra. Rosalynn Ornella Flores Castañeda gracias por su paciencia y experiencia, a las instituciones Fe y Alegría por permitirme desarrollar el presente trabajo de investigación y a mi familia.

Declaración de Autoría

Yo, Ruth Celina Tantalean Oscuvilca, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018", en 135 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 12 de enero de 2019

Ruth Celina Tantalean Oscuvilca

09478668

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao ,2018”, cuyo objetivo fue: determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018 en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

De acuerdo al objetivo general, se determinó que existe una relación positiva perfecta ($\rho=0.998$) y significativa ($p<0.05$) entre inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao ,2018.

“Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación”

La autora

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	18
1.2.1. Trabajos previos internacionales	18
1.2.2. Trabajos previos nacionales	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1 Teorías relacionadas a Inteligencia Emocional	23
1.3.2. Teoría relacionada a Clima Institucional	29
1.4 Formulación del problema	37
1.4.1 Problema general	37
1.4.2 Problemas específicos	37
1.5 Justificación del estudio	38
1.5.1. Justificación teórica	38
1.5.2. Justificación práctica.	38
1.5.3. Justificación metodológica.	39
1.6 Hipótesis	39
1.6.1 Hipótesis general.	39
1.6.2 Hipótesis específicas.	39
1.7. Objetivo	40
1.7.1. Objetivo general	40
1.7.2. Objetivos específicos	40

II. Método	42
2.1 Diseño de investigación	43
2.2 Variables y operacionalización	45
2.2.1 Inteligencia emocional	45
2.2.2 Clima institucional	46
2.2.3 Operacionalización de variables	47
2.3 Población, muestra y muestreo	48
2.3.1. Población	48
2.3.2. Muestra	49
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad	49
2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.4.2. Validez y fiabilidad	51
2.5 Métodos de análisis de datos	53
2.6 Aspectos éticos	53
III. Resultados	55
3.1. Resultados descriptivos	56
3.1.1. Descripción de la variable: Inteligencia emocional	56
3.2. Análisis de contingencia o análisis comparativo	67
3.2.1. Análisis de contingencia entre inteligencia emocional y clima institucional	67
3.3 Resultados inferenciales	74
IV. Discusión	80
V. Conclusiones	84
VI. Recomendaciones	87
VII. Referencias	89
Anexos	
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4. Certificación de validación de instrumentos	
Anexo 5. Constancia emitida por la institución	
Anexo 6. Base de datos	
Anexo 7. Resultados de las pruebas	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de Operacionalización: Variable Inteligencia emocional	47
Tabla 2. Matriz de Operacionalización: Variable Clima Institucional	48
Tabla 3. Población y muestra de estudio	49
Tabla 4. Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento inteligencia emocional	51
Tabla 5. Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento clima institucional	51
Tabla 6. Interpretación del coeficiente de confiabilidad	52
Tabla 7. Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide inteligencia emocional	52
Tabla 8. Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide clima institucional	53
Tabla 9. Descripción de los niveles de la variable Inteligencia emocional	56
Tabla 10. Descripción de los niveles de la dimensión componente interpersonal	57
Tabla 11. Descripción de los niveles de la dimensión componente intrapersonal	58
Tabla 12. Descripción de los niveles de la dimensión componente de adaptabilidad.	59
Tabla 13. Descripción de los niveles de la dimensión componente manejo de estrés	60
Tabla 14. Descripción de los niveles de la dimensión componente estado de ánimo	61
Tabla 15. Descripción de los niveles de la variable clima institucional	62

Tabla 16. Descripción de los niveles de la dimensión comunicación.	63
Tabla 17. Descripción de los niveles de la dimensión confianza.	64
Tabla 18. Descripción de los niveles de la dimensión participación.	65
Tabla 19. Descripción de los niveles de la dimensión motivación.	66
Tabla 20. Análisis de contingencia entre inteligencia emocional y clima institucional.	67
Tabla 21. Análisis de contingencia entre componente intrapersonal y clima institucional.	68
Tabla 22. Análisis de contingencia entre componente interpersonal y clima institucional.	69
Tabla 23. Análisis de contingencia entre componente de adaptabilidad y clima institucional.	70
Tabla 24. Análisis de contingencia entre componente de manejo de estrés y clima institucional.	72
Tabla 25. Análisis de contingencia entre componente estado de ánimo.	73
Tabla 26. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables inteligencia emocional y clima institucional.	74
Tabla 27. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables componente intrapersonal y clima institucional.	75
Tabla 28. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables componente interpersonal y clima institucional.	76
Tabla 29. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables componente de adaptabilidad y clima institucional.	77
Tabla 30. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables componente de manejo de estrés y clima institucional.	78
Tabla 31. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables componente estado de ánimo y clima institucional.	79

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Resultados descriptivos en diagrama de barras de la variable inteligencia emocional.	56
Figura 2. Resultados descriptivos en diagrama de barras del componente interpersonal.	57
Figura 3. Resultados descriptivos en diagrama de barras del componente intrapersonal.	58
Figura 4. Resultados descriptivos en diagrama de barras del componente de adaptabilidad.	59
Figura 5. Resultados descriptivos en diagrama de barras del componente manejo de estrés.	60
Figura 6. Resultados descriptivos en diagrama de barras del componente estado de ánimo.	61
Figura 7. Resultados descriptivos en diagrama de barras de clima institucional.	62
Figura 8. Resultados descriptivos en diagrama de barras de la dimensión comunicación.	63
Figura 9. Resultados descriptivos en diagrama de barras de la dimensión confianza.	64
Figura 10. Resultados descriptivos en diagrama de barras de la dimensión motivación.	66
Figura 11. Análisis de contingencia entre Inteligencia emocional y clima institucional	67
Figura 12. Análisis de contingencia entre I inteligencia emocional y componente intrapersonal.	68
Figura 13. Análisis de contingencia entre el componente interpersonal y clima institucional	69

Figura 14. Análisis de contingencia entre el componente adaptabilidad y clima institucional.	71
Figura 15. Análisis de contingencia entre el componente manejo de estrés y clima institucional.	72
Figura 16. Análisis de contingencia entre el componente estado de ánimo y clima institucional.	73

Resumen

La presente investigación titulada: Inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao,2018, tuvo como objetivo general: determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao,2018.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal, la muestra fue censal conformada por 92 docentes. y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad para el instrumento de inteligencia emocional, Alfa de Cronbach ,840 y para el instrumento clima institucional, Alfa de Cronbach ,932 siendo así confiable para su aplicación.

Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) Se muestra una correlación de Rho de Spearman positiva perfecta entre las variables de estudio de ($\rho=0.988$), y significativa ($\text{sig}=0.000<0.50$), (b) La relación obtenida fue positiva o directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de inteligencia mayor nivel de clima institucional.

Palabras claves: inteligencia emocional, clima institucional.

Abstract

The present research entitled: Emotional intelligence and institutional climate in the Fe y Alegría institutions of the UGEL Ventanilla-Callao, 2018, had as a general objective to determine the relationship between emotional intelligence and the institutional climate in Fe y Alegría institutions of the UGEL Ventanilla-Callao, 2018.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic descriptive level, correlational, quantitative approach; of non-experimental design: transversal, the census sample by 92 teachers and the sampling was non-probabilistic. The technique used to collect information was a survey, and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistics for the emotional intelligence instrument, Cronbach's Alpha, 840 and for the institutional climate instrument, Alfa de Cronbach, 932 being thus reliable for its application.

The following conclusions were reached: (a) A perfect positive Spearman's Rho correlation is shown between the study variables of ($\rho = 0.988$), and significant ($\text{sig} = 0.000 < 0.50$), (b) The relationship obtained was positive or direct and significant, and it is stated that: the higher the level of intelligence, the higher the institutional climate level.

Keywords: emotional intelligence, institutional climate.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Internacionalmente la inteligencia emocional es una definición controvertida pero que logra grandes avances en las últimas décadas, fue Daniel Goleman (1995) quien divulgó y extendió sus estudios, pero lo antecedieron Mayer y Salovey (1990) luego Bar-On (1997) para poder identificar exactamente el término y evaluarlo (Abanto 2000).

En Estados Unidos, Bradberry (2016), uno de los más grandes expertos en el campo de la Inteligencia Emocional (IE) realizó un estudio centrado a identificar las causas por las cuales los mejores empleados suelen renunciar a sus puestos de trabajo, ayudó a distinguir los motivos por lo que un trabajador desiste poder continuar con el cargo encomendado, este hecho permitió determinar el desempeño de los trabajadores.

En América Latina, investigadores como Enríquez, Martínez y Guevara (2015), realizaron estudios en Cali (Colombia), en el que demostraron de forma individual (independientemente del sexo), que las emociones interfieren de manera positiva o negativa en la función que desempeña un trabajador. En investigaciones antes realizadas se evidenciaron que el sexo influye mucho en el tipo de problemas que existe. Este dato ayudará a determinar si el sexo importa o no en el desempeño.

En la actualidad se espera que las instituciones educativas sean eficaces y eficientes, debido a las continuas capacitaciones y exámenes para contrato, ascenso a los docentes y administrativos, por ello su esfuerzo en brindar un servicio educativo de calidad, con miras al progreso a la comunidad donde se encuentra ubicado, logrando así una mejor enseñanza-aprendizaje.

El manejo de las emociones y un buen clima institucional van empoderados a la alta competitividad entre docentes, el trabajo bajo presión ha conllevado a presentar conflictos internos en la relación entre docentes así como el divorcio entre la relación de profesores por niveles trabajando en la misma institución, la inteligencia emocional es la mejor condición humana de la convivencia y la mejora

en las relaciones en las profesiones y más aún en los docentes que día a día mantienen esa comunicación con los estudiantes y padres de familia, la inteligencia interpersonal es la mejor manera de conocer al otro, manteniendo las buenas relaciones brindara como resultado un excelente clima educativo.

El trabajo de investigación se realizó en las Instituciones Educativas Fe y Alegría N°29 y Fe y Alegría N°59 de la UGEL Ventanilla ubicadas en las periferias del distrito antes mencionado instituciones que comparten realidades parecidas en su administración y comunidad educativa.

En las instituciones educativas nacionales en la actualidad se percibe una carga rigurosa de trabajo y supervisión constante por parte del ministerio de educación hecho que conlleva a varios reclamos dentro de la organización, y una sobre carga de estrés y por ende a no tener un adecuado clima institucional por la competencia de recurso humano , por ello el manejo de emociones es bastante deficiente llevando a un clima laboral negativo y a veces no llegando a una mayor efectividad y estima en las actividades a desarrollar en el año lectivo.

En toda institución la inteligencia emocional, es vital para hacer mejor llevadero un ambiente saludable de trabajo esta capacidad nos permitirá sincronizar con los estudiantes, entre colegas y padres de familia.

En las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL de Ventanilla se han reportado desavenencias entre colegas por la ausencia de una adecuada transmisión de mensajes y comunicación efectiva, poca asertividad, así como falta de tolerancia al estrés y baja empatía lo que parece haber generado un mal clima institucional, no se han registrado antecedentes de estudios ni investigaciones de clima instituciones ni de inteligencia emocional por lo cual surgió la necesidad de conocer ,si existen relaciones entre estas variables de manera que se pueda dilucidar el comportamiento de los docentes y como se puede superar esta condición en beneficio de la comunidad educativa.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Martín (2016) investigó sobre “Análisis de un modelo estructural de inteligencia emocional y clima organizacional, Universidad de Valencia (Venezuela). Tesis cuyo objetivo principal fue identificar la relación que existe entre inteligencia emocional y clima organizacional. El diseño fue no experimental, transversal, utilizando el método hipotético deductivo, nivel correlacional, investigación básica, enfoque cuantitativo, la población la conformaron 252 docentes, habiendo tomado de muestra a 114, utilizó el muestreo probabilístico, Utilizó la encuesta y los cuestionarios como instrumentos con respecto a su validación demostró su confiabilidad estadística por Alfa de Cronbach. Llegando a la conclusión de una correlación significativa ($r_s=0,845$, $p<0,05$) entre las variables de estudio. En tal sentido el manejo de emociones de los docentes es de vital importancia dentro una institución educativa; porque son los agentes facilitadores que están en constante comunicación con las autoridades, alumnos y padres de familia; se espera que sean competitivos, con habilidades y destrezas para desarrollar un buen clima organizacional que les permita lograr sus propósitos y trascender en la comunidad.

Aspillaba (2014) investigó “*Clima organizacional e inteligencia emocional en los docentes del Colegio Simón Bolívar de Bogotá-Colombia*”. Universidad Nacional de Colombia. Tesis que autorizo graduarse en el grado de maestría en gestión de la educación .Utilizó el diseño no experimental, tipo básica, para confirmar la hipótesis general conto con la muestra de 125 docentes, empleo un cuestionario graduado en la escala politómica llegando a concluir: que el nivel de inteligencia emocional logró el nivel alto en un 78%,asi también existe una alta correlación($\rho=0,874$)entre el clima organizacional e inteligencia emocional en los docentes del Colegio Simón Bolívar de Bogotá-Colombia. La investigación guarda estrecha relación con el estudio propuesto ya que es el mismo diseño y tipo, así como la conclusión en un nivel alto.

Arancibia (2014), investigó“ *Clima institucional y desempeño docente en el Colegio Suizo de Santiago de Chile*”. Universidad de las Américas (UDLA)

Santiago. Tesis para optar el grado de maestría en gestión de la educación. Su objetivo fue confirmar la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en el Colegio Suizo de Santiago de Chile. Utilizo el diseño no experimental de enfoque cuantitativo. Habiendo sido la muestra 245 docentes aplico una encuesta graduada con la escala de Likert con cinco opciones. Aplico el SPSS22 llegando a concluir: el clima institucional logro el nivel medio de un 65% de su totalidad. La prueba inferencial logro una alta correlación ($r=0,861$) entre clima institucional y desempeño docente del colegio de estudio. Este antecedente guarda relación con el estudio planteado en la variable clima institucional y también la aplicación de la escala de Likert con cinco valores similares en el estudio.

Castro (2014), investigó *“Inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes del Colegio Santa Rosa de Bogotá”*. Universidad Nacional de Colombia. Investigación que sustento para el grado de maestría en gestión de la educación. Su objetivo general fue confirmar la correlación entre los docentes del colegio Santa Rosa de Bogotá con un diseño no experimental-transversal. Para la comprobación de la hipótesis, tuvo como muestra a 245 docentes asignando un cuestionario graduado en la escala politómica de cinco opciones. Después de aplicado el instrumento llegó a la conclusión: existe una alta correlación ($\rho=0,983$) entre inteligencia emocional y clima laboral de los docentes del colegio Santa Rosa. Este antecedente guarda relación con los resultados de la investigación en la similitud de los resultados estadísticos.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Matassini (2016) investigó sobre *Relación entre la Inteligencia emocional y Clima Organizacional en los docentes de una I.E. pública de la Perla- Callao*, Tesis para el grado de maestría, su objetivo fue comprobar la relación que existe entre inteligencia emocional y clima organizacional la muestra fue censal, la investigación básica, el nivel descriptivo, su enfoque cuantitativo y el diseño no experimental, su estudio descriptivo correlacional. Utilizó la encuesta como técnica, el instrumento aplicado fue “El inventario de Bar-On” adaptado por Nelly Ugarriza en el 2001 y la “Escala de clima organizacional de Sonia Palma” fue validado por

expertos, determinó su confiabilidad en los valores y niveles de Alfa de Cronbach dando un valor de 0,803. Se concluyó en esta investigación que existe una relación significativa $r_s=0.854$, $p<0.05$ y directa entre inteligencia emocional y clima organizacional. Asimismo, $r_s=0,794$ entre las dimensiones Adaptabilidad con el clima organizacional. En tal sentido existe una relación entre las variables según las investigaciones, por lo que cabe resaltar que los docentes empáticos y comprensivos generan mejores resultados en sus clases y se adaptan a los cambios sociales que se necesita actualmente en la educación peruana, sobre la que recae grandes retos que alcanzar no solo en el ámbito académico sino también de manera holística en todos los aspectos que influyen en el ser humano.

Ortega (2015) investigó “Inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés en los docentes de las instituciones educativas de la red 03 UGEL 04 Comas Lima”. Universidad San Ignacio de Loyola. Tesis en la mención en gestión de la educación tuvo como objetivo general si existe correlación entre inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés en los docentes de las instituciones educativas de la red 03 UGEL 04 Comas Lima .Utilizó el diseño correlacional ,para la comprobación de su hipótesis tomo como muestra a 123 docentes suministrando un cuestionario de escala politómica llegando a las siguientes conclusión: existe una alta correlación ($r=0,866$) ente la inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés en los docentes de las instituciones educativas de la red 03 UGEL 04 Comas Lima. Esta investigación guarda relación en cuanto a la variable inteligencia emocional y sus conclusiones sirvieron de base para contrastar las conclusiones de la presente investigación.

Campos (2014) investigó “Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas de la red 01 de UGEL 06 Vitarte”. Universidad Nacional Federico Villarreal. Tesis en maestría en gestión de la educación. Su objetivo principal fue comprobar si existe correlación entre inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas de la red 01 de UGEL 06 Vitarte. Tomando como el diseño no experimental-transversal, para demostrar que se cumple la hipótesis general tomo como muestra de investigación a 120 docentes aplicando un cuestionario graduado en la escala numérica. Llegando a concluir: existe una moderada

correlación ($\rho=0,555$) entre clima laboral en los docentes de las instituciones educativas de la red 01 de UGEL 06 Vitarte. Según mi opinión esta investigación da como resultado la existencia de la relación de la inteligencia emocional y el clima laboral en la institución mencionada por ello la habilidad de conocerse a sí mismo, comprender los sentimientos del otro, así como la empatía mejoraran las relaciones interpersonales en la institución educativa.

Chirinos (2015) investigó “Inteligencia emocional y competencias directivas en los docentes de las instituciones educativas de la red 04 UGEL 05 SJL.”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis en la mención gestión educativa. Estimo como objetivo general verificar la relación entre inteligencia emocional y competencias directivas en los docentes de las instituciones educativas de la red 04 UGEL 05 SJL. La investigación tuvo como diseño el descriptivo correlacional-transversal. Para la verificación de la hipótesis tomo como muestra 96 docentes aplicando el cuestionario con la escala de Likert con cinco opciones llegando a la conclusión: el nivel de inteligencia logro el nivel más alto con un 67% así como en la comprobación de hipótesis existió una alta correlación ($\rho=0,920$). Esta investigación es similar al estudio, porque contiene la variable inteligencia emocional y cuyas conclusiones sirvieron de base para confrontar con las conclusiones del presente trabajo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Definición de Inteligencia Emocional

Goleman (1998) citado por Ballon (2014) sostuvo que la inteligencia emocional es la habilidad que se percibe en el desenvolvimiento del ser humano de manera individual y grupal (p.125) Daniel Goleman hablo de una mente racional la que piensa y una mente emocional la que siente el manifestó que traer nuestra mente a nuestras emociones es una habilidad básica para el ser humano es una forma de prosperar en nuestro trabajo.

Goleman (1998) manifestó que la inteligencia emocional como la habilidad que se tiene para ser capaz de reconocer las propias emociones personales y del otro. Esta habilidad es de vital importancia en las relaciones de una comunidad

educativa para saber manejar las incidencias en el aula, Goleman manifestó que la inteligencia emocional no es fija en ningún momento que continúa mejorando, también manifestó que la neurociencia ha aportado a este estudio.

Gardner (1995) sostuvo que la inteligencia emocional es una destreza que permite al hombre humanizarse más y que esta destreza puede encender a otras en la toma de decisiones adecuadas para poder vivir plenamente (p.31).

Salovey y Mayer (1990) refirieron a la inteligencia emocional como una parte de la inteligencia social siendo la capacidad que va a llevar al ser humano a armonizar sus emociones evaluando sus sentimientos y respetando el de los otros (p.189). Mayer es considerado como el padre de la inteligencia emocional manifestó que las emociones han evolucionado como señales y que se requiere reflexionar acerca de ellas.

Leal (2005) aseveró que la inteligencia emocional permite al ser humano equilibrar el uso de sus sentimientos, y que por medio de las emociones se puede lograr buenas acciones para tener éxito (p.9). Equilibrar las emociones siempre conducirá a un vida exitosa trabajar en ellas es un continuo desafío en el cual el ser humano se enfrenta todos los días en su convivencia familiar y social.

Asimismo, Fernández y Extremera (2015) definieron a la inteligencia emocional como una fortaleza interna propia del ser humano y su debido equilibrio personal y social (p.52). La inteligencia emocional es una fuerza interna que genera una carga de energía que conlleva un equilibrio constante según los autores mencionados manifestándose en su vida social.

Por su parte Alterio y Perez (2015) sostuvieron que la inteligencia emocional es responsable de que el ser humano llegue al éxito o al fracaso en su vida personal, familiar , laboral y social (p.3).Concuerdo con lo manifestado con los autores Alterio y Perez somos el resultado de nuestros pensamientos y sentimientos y por ellos responsables de nuestras acciones que nos llevaran al éxito si sabemos utilizar esa habilidad o al fracaso sino lo desarrollamos, que repercutirá en el medio donde nos desempeñemos.

1.3.1 Teorías relacionadas a Inteligencia Emocional

Modelo de las competencias emocionales

Este modelo propuesto por Goleman (1996) planteó en su investigación sobre Inteligencia Emocional un enfoque con cuatro dimensiones que son la línea vertical de su planteamiento: el primero es tomar conciencia de uno mismo, el segundo trata de la motivación personal, el tercero ponerse en la situación del otro y el cuarto es permitir tener relaciones sanas con los demás. En mi opinión el psicólogo hace mención en pasos claves para llevar una convivencia sana consigo mismo y con los demás. Las cuatro dimensiones de Goleman son:

Autoconocimiento emocional

Es reconocer y ser consciente de la acción evitar ser reactivo pensando en las consecuencias de las emociones, es un mirar hacia adentro de una manera sincera porque de ahí depende nuestro actuar. El autoconocimiento nos permite discernir en nuestro actuar muchos docentes se dejan llevar por un momento de emoción negativa hecho que dificulta las relaciones interpersonales en un ambiente laboral creando resentimientos y como consecuencia un clima institucional no favorable en el desarrollo de las relaciones humanas afectando también a los estudiantes y padres de familia.

Auto-motivación

Es un factor determinante en lograr a largo plazo el saber motivarse a sí mismo es una habilidad indispensable para cualquier persona que quiera alcanzar logros difíciles, la automotivación es un arte que se aprende como toda habilidad con la práctica, es ordenar las emociones al servicio del objetivo. Habilidad intrínseca con miras hacia el futuro poniendo énfasis en el presente .La automotivación es el motor de empuje para lograr objetivos y metas a nivel personal y a nivel institucional la motivación es interna cuando se demuestra vocación y profesionalismo en la labor educativa cuando el docente se identifica con su institución educativa y siente orgullo de trabajar en ella pero también está la motivación externa aquella que se espera de los otros miembros de una

comunidad educativa ,los dos complementan un eje importante en el profesor.

La empatía

Es la habilidad de reconocer emociones en otras personas su estado actual, nos permite sentir las sensaciones de la otra persona y evitamos herir sus sentimientos el comunicarse de forma empática facilita la comunicación y la afectividad se hace la vida más fácil. La empatía nos da la oportunidad de mirar al otro y entenderlo. La empatía es una habilidad que nace desde la niñez como cita Goleman en su libro sobre inteligencia emocional es la etapa donde el niño va a tener experiencias con otros niños en sus juegos y observa el llanto y mostrará interés por comprender el sentir del otro pero también manifiesta Goleman que hay personas que no tienen esta habilidad que carecen de ella y menciona a los sicópatas a los pedófilos quienes no sienten el mínimo dolor del otro, por ello esta habilidad en el campo educativo es y debe ser manifestada por su misma naturaleza y la profesión docente .

Habilidades sociales

Es gestionar relaciones con otras personas empezando por las más cercanas familiares, amigos, compañeros de trabajo. Es la armonía social que nos permite tener relaciones saludables. Las habilidades sociales permiten al docente ser asertivo en su trato en su comunicación afectiva y efectiva para generar un clima que favorezca la convivencia de las relaciones dentro de la comunidad educativa para evitar conflictos y llegar a acuerdos.

Modelo de las cuatro fases

Así también la teoría de Salovey y Mayer (1990), definieron a la inteligencia emocional como la capacidad que tenemos las personas de observar nuestras emociones como también de las personas que nos rodean para poder discriminar entre ellas y utilizar esa información guiando nuestros pensamientos con nuestras acciones según Salovey y Mayer plantearon cuatro tipos de habilidades

- 1)Percepción e identificación: habilidad para identificar que se está sintiendo en el mismo momento
- 2)El pensamiento : usar lo que se siente y para que me puede

servir este estado emocional y que quiero conseguir 3)Razonamiento de emociones: habilidad para comprender de donde me viene esta emoción 4)Regulación de las emociones: como regular esta emoción en mi desarrollo personal(p.9).En mi opinión aquella persona que es diestra en manejar sus emociones será capaz de generar empatía y lo demostrara con sus acciones estas cuatro habilidades llevan a un análisis interno de la emoción y su reacción trabajar en ellas involucra un ejercicio diario solo con la practica la persona saldrá beneficiada en su convivir.

Salovey y Mayer (2001, p.p. 232-242) manifestaron que la inteligencia emocional es una parte de la inteligencia social ya que consiste en saber dominar las emociones y los sentimientos propios y el de los demás utilizando dicha información para así separar cual me es útil y cual no. Concuerdo con la definición de inteligencia emocional porque que se relaciona directamente con la inteligencia social, la misma que se desarrolla en un medio donde esta capacidad decidirá nuestras acciones que repercutirán en nuestro éxito o fracaso personal, familiar o social.

Teorías de las inteligencias múltiples

Asimismo Gardner (1995) concibió en las teorías sobre las inteligencias múltiples en la cual se establece en una organización considerando dos inteligencias la inteligencia intrapersonal como el conocimiento de uno mismo y la inteligencia interpersonal como el conocimiento y comprensión del otro (p.47).Estas dos inteligencias según Howard Gardner son muy importantes en estos tiempos de competitividad quienes logran ser exitosos y se ha comprobado son aquellos que tienen estas inteligencias más que a aquellas que tienen un coeficiente alto, ya que estas inteligencia permiten al ser humano trabajar en equipo y dominar sus emociones.

De los autores antes mencionados es importante resaltar a Gardner en su estudio de las inteligencias múltiples planteando la inteligencia intrapersonal e interpersonal y su importancia de conocerse a sí mismo y relacionarse con los demás para llegar a una armonía social.

Modelo de la inteligencia social y emocional

Bar-On (2002) definió la inteligencia emocional como un integrante de las demás emociones en las que se coloca como prioridad el comprenderse a sí mismo para luego poder comprender a los demás (p.52). Bar-On ofreció también otra definición haciendo referencia a Salovey y Mayer lo dibuja como un grupo de conocimientos y habilidades en la parte emocional y social que van a afectar la forma como nos desenvolvemos en el medio, manejando las maneras de expresarnos. El autor hace hincapié en lo personal para ir a lo social en lo que está inmerso el ser humano y no puede desligarse porque es ahí donde deberá demostrar su control de emociones demostrarlas de manera efectiva.

El modelo de Bar-On (1997) está compuesto de cinco dimensiones: 1) El componente intrapersonal 2) El componente interpersonal 3) El componente del manejo de estrés 4) El componente de adaptabilidad y 5) El componente de estado de ánimo.

Dimensiones de la inteligencia emocional

Dimensión 1: Componente Intrapersonal.

Para Bollón (2014) definió como la habilidad que tienen un ser humano para exponer sus sentimientos y actitudes enfrentándose a las adversidades (p.44). Habilidad que tiene mucha relación con la resiliencia que es desarrollada en la adolescencia y trasciende en el transcurso de nuestras vidas.

Monje y Flores (2012) Definieron a la inteligencia intrapersonal como la fuerza interna que se encuentra en el individuo y que es utilizada para afrontar los desafíos de la sociedad (p.41). El componente intrapersonal se manifiesta en los momentos donde las emociones fluyen en un medio social.

Núñez (2012) dijo que la inteligencia intrapersonal permite a la persona observar su fortaleza y debilidades en un contexto social (p.3). El conocerse a sí mismo, conocer sus fortalezas y debilidades y ser consciente de ellos es una ventaja para anticiparse a eventos inesperados por ello la importancia de la inteligencia intrapersonal.

Dimensión que reúne los siguientes componentes: a) Comprensión emocional de sí mismo (CM): Habilidad que nos permite conocer nuestras emociones y sentimientos como se diferencian y porque los sentimos; b) Asertividad (AS): Habilidad de manifestar lo que pensamos lo que sentimos, creemos de una manera sana sin herir los sentimientos ajenos y defender nuestra posición de manera proactiva; c) Auto concepto (AC): Habilidad de aceptación en lo positivo y negativo de uno mismo, así como aceptando los límites que tenemos y las oportunidades (Bar On, 1977).

Dimensión 2: Interpersonal

Bollón (2014) habilidad para vivir en sociedad comprender los sentimientos de los otros como si fueran de uno (p.59). Esta habilidad permite que las relaciones sean saludables y generar un buen trato aquí se puede observar al asertividad las habilidades blandas, la empatía como parte constructiva en un grupo social.

Para Salovey y Mayer (1990) explicaron como la habilidad que permite reconocer las emociones en el otro en un momento preciso (p.78).

Para Goleman (1990) consideró una habilidad para vivir en sociedad practicando las habilidades (p.45). Habilidades del manejo de emociones de generar simpatía y demostrar estima hacia sus pares.

Monje y Flores (2012) explicaron es tener mensajes asertivos hacia los demás (p.45). Los mensajes asertivos son los más indicados para establecer vínculos y lazos de amistad dentro de un grupo laboral y familiar.

Núñez (2012), dijo que la inteligencia interpersonal se expresa en el valor que le damos a las personas como en una comunicación asertiva (p.4). El valor y la importancia hacia el otro se expresa desde la atención su postura, con el escucha activa que es poner atención con todos los sentidos cuando alguien quiere comunicarnos algo es una muestra de valoración por los demás.

Dimensión que reúne los siguientes componentes: a) Empatía (EM): La habilidad de reconocer las emociones y pensamientos de otros demostrando interés; b) Relaciones Interpersonales (RI): La habilidad para establecer y mantener relaciones emocionales demostrando simpatía y afecto; c) Responsabilidad Social (RS): La habilidad para mostrarse como un integrante que construye manteniendo las reglas sociales y siendo confiable (Bar On, 1977).

Dimensión 3: Manejo del estrés

Bollón (2014) definió como la fuerza interna que va a permitir ser tolerante ante los desafíos, manejando adecuadamente los impulsos en su totalidad (p.59). Ugarriza (2011) dijo que es la capacidad de ver la opción de hacer frente al estrés, ser optimista en la solución de problemas y toma de control de la situación (p.20)

Dimensión que reúne los siguientes componentes: a) Solución de Problemas (SP): Habilidad para reconocer y explicar los problemas y solucionarlos de manera efectiva; b) Prueba de la realidad (PR): habilidad para valorar la relación entre lo subjetivo y lo objetivo sin fantasear; c) Flexibilidad (FL): Habilidad para ajustarse a los cambios del medio y adaptarse (Bar On, 1977).

Dimensión 4: Adaptabilidad

Bollón (2014) capacidad de adecuarse en un ambiente de acuerdo a sus condiciones se presentan dos tipos de adaptabilidad uno en cuanto al contexto físico y otro al ambiente social (p.60). La adaptabilidad es una capacidad que genera en el ser humano una descarga emotiva intensa y solo es resuelta en los momentos indicados.

Bar-On (citado por Ugarriza 2014) es la manera de adecuarse a las condiciones que enfrentan desafíos del entorno y enfrentarlos con optimismo (p.65). Mantener un buen ánimo antes los cambios es demostrar inteligencia emocional.

Dimensión que reúne los siguientes componentes: a) Tolerancia al Estrés (TE): habilidad para sobrellevar acontecimientos estresantes emociones fuertes

sin desmayar, enfrentándolo positivamente; b) Control de Impulsos (CI): habilidad para rechazar y retardar un impulso una tentación para comportarse y gobernar nuestras emociones. (Bar On, 1977).

Dimensión 5: Estado de ánimo

Bollón (2014) es la fuerza interior que permite encarar los conflictos personales (p.40). Aquellas personas que manifiestan y reconocen sentirse y ser felices serán capaces de enfrentar muchos retos en la vida.

Maya (2013) es la parte psicológica que tienen en el interior los seres humanos que van a gobernar su actuar en el transcurso del tiempo (p.57). Mantener un optimismo constante es una capacidad que conlleva tener un carácter contagiante y se dinamiza en el ambiente donde las personas se desenvuelven siendo un factor importante para dinamizar un clima familiar y laboral de grandes resultados.

Dimensión que reúne los siguientes componentes: a) Felicidad (FE): Es la habilidad de sentirse en armonía consigo mismo y con los demás, expresando sentimientos beneficiosos para la vida; b) Optimismo (OP): es la habilidad de ver el lado bueno de la vida y sostener una actitud positiva a pesar de desavenencias y los sentimientos negativos (Bar On, 1977).

1.3.2. Teoría relacionada a Clima Institucional

Definición de clima institucional

Según Alves (2000) el clima es la percepción que tienen los trabajadores en una organización como ellos los perciben si es favorable y de acuerdo a esto se verá la producción y el buen desempeño, como se comunican, si hay respeto mutuo si el trabajador se identifica, si siente amistad si es aceptado mostrando así su satisfacción en la institución (p.124). Para Alves todo trabajador dentro de una organización será quien evalúe y observe el clima de acuerdo a ello se verá reflejado en la producción por ello un clima positivo y asertivo llevara al éxito a una institución.

Asimismo, Dessler (1993) citado por Sandoval (2014) planteo que, si no se ha llegado a un acuerdo del término clima, ya que ellos giran en torno a la influencia en las organizaciones guiándose por normas, estructuras, políticas tributos, reglas por ellos se percibe de forma subjetiva como en ser cortos (p.83). Dessler relaciona el concepto de clima con las partes formales de una institución donde la percepción de las emociones pasa desapercibida.

Según Alvarado (2003) definió el clima como la percepción que se presenta en la organización dentro del medio ambiente dando así una observación que puede favorecer o desfavorecer el ambiente de trabajo para quienes la integran (p.95). La observación que tienen los trabajadores de lo que favorece o desfavorece dentro de la organización es la atención de los mismos.

Por su parte Pintado (2007) quien estableció que el clima es el reflejo de los valores que incluye todas las creencias y actitudes de los trabajadores que van a transformarse en elementos del clima (p.18) El autor toma importancia a los valores morales como base para un buen clima en el ambiente institucional y su influencia.

Según Peiró (2004) considero que el clima organizacional viene a ser el reflejo interior respirable en la organización que es observable con lo moral (p.127).

Asimismo Sandoval (2011) sostuvo que el clima institucional es una relación entre todos los miembros de una comunidad educativa donde intervienen directivos, profesores y estudiantes en la solución de conflictos y esta se rige por reglamentos y normas estas van a regular un clima laboral (p. 349). En toda institución educativa es el ideal esta postura de Sandoval bajo reglas establecidas pero existen lamentablemente situaciones que no se dan ni respetan más aun por el desconocimiento y la falta de interés en el reglamento interno que es la columna vertebral de una institución donde los docentes actúan de acuerdo a su criterio y caen en denuncias ,conflictos personales y administrativos generando un mal clima dentro de la institución.

Chiavenato (2009) quien dijo que el clima institucional tienen relación con

el desempeño de quienes lo integran ya que ellos tienen necesidades personales como el ser reconocidos por su esfuerzo para ser motivados y mejorar su eficacia y eficiencia para levantar la moral de los miembros en caso contrario si no es motivado baja el interés de satisfacción (p.120).

Según Silva (2001) considero al clima institucional un grupo de características en permanencia en un ambiente que van a delinear a la organización en su diario convivir (p.10).

Martín (2000) sostuvo que el clima institucional es donde interactúan en un contexto interno y externo los miembros con un planificar en los procesos con resultados determinantes (p.113).

En los conceptos dados cabe mencionar que los autores Alves y Alvarado coinciden en definir el clima como la percepción que tiene la organización y su relación con un clima favorable para el rendimiento y la productividad, asimismo Martín, Chiavenato y Silva autores que coinciden en su definición sobre el clima como el ambiente el lugar físico donde se genera vivencias y características en las cuales se identifican sus miembros teniendo una visión positiva para integrarse lo cual mejora el rendimiento en la organización, por su parte Pintado, Peiró y Sandoval autores que sostienen en su definición que el clima organizacional está íntimamente ligado a los valores, las normas y lo moral todo conforma a un ser integral para generar respeto por las individualidades de cada miembro de la organización.

Teorías relacionadas al Clima Institucional

El Modelo de Litwin y Stinger

El Modelo de Litwin y Stringer estos autores, (citados por el Centro de Investigación y Servicios Educativos 2007) definieron al clima institucional como:

La responsabilidad de las funciones debe ser de acuerdo a las capacidades que tienen cada miembro en la cual se sienta cómodo ya que le va a permitir al trabajador desenvolverse con satisfacción (p.6).

Ambos señalan las características del modelo:

Estructura: es el sentir del trabajador en cuanto a las imposiciones del medio por la aplicación de normas y procedimientos.

Responsabilidad: es el sentir que es autónomo en la toma de decisiones.

Recompensa: es la percepción de esperar ser reconocido por el trabajo bien hecho.

Riesgo: todo trabajo tiene un sentido de riesgo y desafío dentro de la organización y el trabajador es quien debe asumirlos.

Calidez: es el sentir del ambiente laboral un compañerismo, de aceptación de amistad.

Apoyo: es una característica en el cual el trabajador siente la ayuda de la plana jerárquica hasta sus pares.

Estándares: es importante trazar metas implícitas y explícitas, para medir el desempeño, saber que se hace una excelente labor plantearlo como un desafío en forma grupal y personal.

Conflicto: dar iniciativa al escucha, tomando en cuenta las opiniones diferentes desde los gerentes hasta los trabajadores.

Identidad: es sentirse identificado y valorado por la organización sentirse parte de un equipo.

Teoría del clima organizacional de Likert

Likert (citado por Roa 2004) consideró que “existe una correspondencia entre la conducta de los colaboradores con la conducta de los administrativos y las condiciones de la organización que ellos mismos perciben” (p. 24).

Likert afirmó que existen tres tipos de variables que van a definir las características específicas de una organización y que se acentúan en la percepción que los integrantes tienen del clima organizacional o institucional. Los

tipos de variables del clima institucional establecidos fueron:

Variables causales: están dan sentido a la organización en su desarrollo obteniendo resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencias y actitudes.

Variables Intermedias: miden como se encuentran internamente la empresa se ven reflejados en la motivación, el buen rendimiento, la comunicación y la toma de decisiones.

Variables finales: surgen como un resultado de las variables anteriores mencionadas, se orientan a los resultados que se obtienen en la organización como puede ser la producción, los beneficios y pérdidas (p.25)

La combinación de dichas variables determinan dos grandes tipos de clima organizacional los cuales van desde un sistema muy autoritario a uno muy participativo: 1. Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador, Sistema II Autoritarismo paternalista. 2. Clima de tipo participativo: Sistema III Consultivo, Sistema IV Participación en grupo.

En el clima de tipo autoritario sistema I autoritario explotador existe desconfianza de parte de la dirección, las decisiones son tomas en la plana jerárquica lamentablemente es percibida por los trabajadores que sienten miedo y solo se someten a seguir instrucciones.

En el clima de tipo autoritario sistema II autoritario paternalista la dirección tienen confianza con los trabajadores, aunque la decisión solo se toma en la dirección, aunque algunas veces suelen consultar a los subordinados se da sanciones y reconocimientos métodos que son utilizados como motivación.

En el clima de tipo participativo sistema III consultivo en este clima la dirección mantienen la confianza en sus empleados las decisiones son tomadas por ambos respetando las jerarquías, los empleados son motivados con beneficios y se da solo sanciones en forma ocasional, se reconoce el esfuerzo interactuando ambas partes.

En el clima participativo sistema IV este clima es el ideal se trabaja en equipo la dirección muestra su confianza a los empleados ambos toman decisiones en la mejora de la empresa existe una comunicación efectiva logrando objetivos con planeación estratégica para beneficio de todos.

Los sistemas I y II corresponden a un clima no abierto a la confianza y dialogo.

Los sistemas III y IV corresponden a un clima que da apertura donde se da confianza y buscan objetivos comunes.

Enfoque estructural y humanista del clima institucional

Martín (2009) sostuvo que dentro del clima institucional se manifestaron dos escuelas del pensamiento el estructuralista donde predomina la toma de decisiones, la jerarquía y la tecnología (p.25)

Asimismo, Martín (2009) habla de la escuela humanista: donde indica que el clima es la percepción de las personas con su ambiente y la relación entre ambos (p.26).

Martín (2000) sustentó que el clima institucional que tiene como fundamento la planificación será visto en el resultado de la conexión entre todos los miembros de la organización y esto se verá reflejado dentro de un contexto interno y un contexto externo socioeducativo. (p. 113).

Asimismo Martín estableció cuatro dimensiones referentes a clima institucional 1) La comunicación 2) La motivación 3) La confianza y 4)La participación.

Dimensiones del clima institucional

Dimensión 1. La comunicación

Martín (2000) definió la comunicación como la perciben los miembros de la organización, como es conducido la información tanto en forma interna como externa, la rapidez, el respeto en la comunidad, como se aceptan las propuestas

dentro de la comunidad educativa, las opiniones de las normas, el horario y espacios en el centro de comunicación. (p.115)

Andrade (citado por Guevara 2002): sostuvo que la comunicación en la organización está compuesta por la unión de mensajes que se conectan entre los que integran la organización y los que acuden a ella.

Fischman (2000) aclaró que “la comunicación depende de la efectividad con la que se da partiendo de quien dirige la organización con el saber atender y saber manifestarse de manera asertiva con su personal también si esta comunicación es bien usada ayuda a difundir un clima de confianza entre el líder y su personal, pero si es mal utilizada puede crear un clima negativo en la organización “(p.110).

La comunicación es el medio en el cual la organización se va a ver reflejada de ella depende el mensaje de la información que quiera comunicarse llegue de manera efectiva y se fomente un buen clima o si esta no es bien conducida por agentes intervinientes puede generar un mal clima ,en la actualidad la mayoría de las instituciones suelen comunicarse más por medios digitales que personales generando en algunos casos malos entendidos lo cual lleva a conflictos en las relaciones humanas y más aún si se tiene una baja inteligencia emocional surgen los problemas que causan resentimientos y agudizan una buena comunicación.

Dimensión 2. Motivación

Martín (2000) definió la motivación como el grado en el cual el maestro se siente motivado, satisfecho y reconocido, visto desde todas los ángulos, grado en el que se valora la profesión docente en el cual es autónomo en sus decisiones (p.115.)

Asimismo, Ferreiro y Alcázar (2008) manifestaron que “la motivación es el empuje para lograr satisfacciones” (p.54).

Robbins (2009) estableció “que la motivación es el placer de esforzarse para alcanzar metas dentro de la organización, teniendo condiciones para

satisfacer alguna necesidad” (p.13).

Fischman (2014) señaló que existe una motivación interna cuando crea vínculos de lealtad con la organización y es externa cuando se basa en incentivos económicos, por ello es importante mantener la motivación interna (p. 186).

Todo ser humano necesita ser motivado y reconocido y el docente en su rol dentro de la escuela también el ministerio de educación invita a proyectos personales y grupales para su evaluación y premiación en caso lograse un reconocimiento, pero muchas instituciones lamentablemente no lo realizan y pasan por alto mucho esfuerzo y deseo de superación del maestro por la institución cuando él se identifica con ella, hecho que genera descontento y afecta al clima institucional.

Dimensión 3. Confianza

Martin (2000) definió la confianza con el grado de sinceridad con que se fructifican las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa” (p.115).

Fukuyama (citado por Salinas 2012) sustentó que la confianza surge en base a los valores, como la honestidad y la colaboración, estas normas van desde la concepción de Dios y el sentido de justicia, así como encierran también a las normas deontológicas como las profesionales y códigos de comportamiento (p.17).

La confianza en el ser humano surge con la convivencia y el conocer al otro el confiar en su labor de responsabilidad dentro de una institución será para mejorar el clima, se puede confundir la confianza con el abuso de poder o también llamado abuso de confianza que genera rivalidades o recelos cuando no prima la sinceridad como valor.

Dimensión 4. La participación

Martín (2000) definió como el grado de participación, colaboración en la comunidad educativa y su actuar en las diferentes actividades de la institución, como es el nivel de trabajo en equipo, su asistencia a la reuniones su

comunicación interna y externa (p. 115).

Robbins (2004) señaló que “la participación es el grado de identificación del empleado en su labor su participación activa considerando que su esfuerzo es importante” (p.27).

Chiavenato (2009) precisó que en la actualidad las organizaciones están dando apertura en su visión y actuar estratégico, considera a las personas como socias no como recurso en la organización por ello su aporte y participación es beneficiosa. (p.5)

La participación como citan los autores es la iniciativa que toma el trabajador, empleado, socio ante la identificación con su empresa para un trabajo en equipo por el bien común que es el progreso y empoderamiento de todos los miembros para generar un clima favorable.

1.4 Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao ,2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el componente intrapersonal y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el componente interpersonal y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el componente de adaptabilidad y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao , 2018?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre el componente del manejo de estrés y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018?

Problema específico 5

¿Qué relación existe entre el componente del estado de ánimo y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

La investigación pretende a través de la teoría clima institucional relucidar situaciones dentro de la institución educativa los resultados obtenidos se podran extender y aportar al conocimiento científico de tal forma que esta investigación ambiciona apoyar a la orinetación de los aspectos teóricos orientados a mejorar el clima institucional en el sector educación.

1.5.2. Justificación práctica.

Los resultados obtenidos en esta investigación han permitido reconocer los problemas de la inteligencia emocional de los docentes y su relación con el clima institucional de las instituciones educativas para plantear soluciones encauzadas en una apropiada gestión pedagógica en dichos centros.

Por ello deben existir relaciones positivas en el ambiente laboral que generen vínculos de identificación, compromiso, efectividad que se reconforte en el clima institucional encontrando armonía en sus dimensiones que respondan a

una mejor comunicación en la institución educativa.

1.5.3. Justificación metodológica.

El enfoque, el método, el diseño y los instrumentos de esta investigación es un aporte a otras investigaciones a futuro que desarrollen la misma temática sirviendo de base para quienes deseen investigar proyectos educativos que consideren como fin mejorar el clima institucional.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general.

La inteligencia emocional tiene relación significativa con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Calla , 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

El componente intrapersonal tiene relación significativa con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao , 2018

Hipótesis específica 2

El componente interpersonal tiene relación significativa con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao ,2018

Hipótesis específica 3

El componente de adaptabilidad tiene relación significativa con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao ,2018

Hipótesis específica 4

El componente del manejo de estrés tiene relación significativa con el clima

institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018

Hipótesis específica 5

El componente del estado de ánimo tiene relación significativa con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018

1.7. Objetivo

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivos específicos 1

Determinar la relación que existe entre el componente intrapersonal y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018

Objetivos específicos 2

Determinar la relación que existe entre el componente interpersonal y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018

Objetivos específicos 3

Determinar la relación que existe entre el componente de adaptabilidad y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018

Objetivos específicos 4

Determinar la relación que existe entre el componente del manejo de estrés y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018

Objetivos específicos 5

Determinar la relación que existe entre el componente del estado de ánimo y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Enfoque

El enfoque de esta investigación es cuantitativo

Hernández, Fernández y Baptista (2006) dijeron sobre este enfoque “utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis como base en la medición numérica y el análisis estadístico para comprobar indicadores de comportamiento y comprobar teorías” (p.14). Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2006) dijeron que la investigación cuantitativa parte de una idea que va acercándose, y una vez delineada se observa objetivos e interrogantes a investigar, se toma como referencia autores y se edifica un marco teórico. De las interrogantes se comprueba la hipótesis y determinan variables, diseñando una estrategia para probarlas (diseño) se mide las variables en un establecido contexto, se describen las mediciones que se obtienen (métodos estadísticos) se comprueban y se da a conocer las conclusiones refutando la hipótesis (p.27).

Tipo

La investigación es de tipo básica

Behar (2008) afirmó que también es llamada investigación pura, teórica, dogmática y fundamental. Resalta a partir de un marco teórico y no cambia, su objetivo reside en crear nuevas teorías o cambiar las que existen, en reforzar los conocimientos científicos y filosóficos, pero sin contrastar con algún aspecto práctico. Esta investigación va a emplear esmeradamente el proceso de muestreo, con el fin de expandir sus hallazgos que va más allá del conjunto o situación ya estudiada. No es de su interés los hallazgos pues considera que no corresponde al investigador sino a otra persona. Esta investigación tiene por objetivo ampliar el progreso científico ya que presenta extensas generalizaciones y niveles de abstracción con visiones a formulaciones hipotéticas para su posible empleo a futuro. Busca desarrollar teoría o teorías que se basen en principios y leyes. (p. 16)

Método

El método empleado para la investigación fue el hipotético deductivo.

Este método nos autoriza probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, también indagará la objetividad y pretenderá medir la variable de la investigación. Con referencia al método hipotético deductivo, Rosales 1988 (citado en Quispe, 2011).

Diseño de investigación

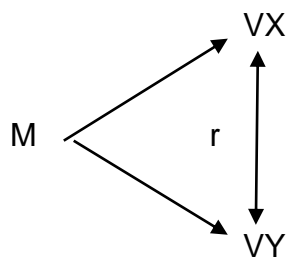
La presente investigación utilizó el diseño de investigación correlacional, no experimental - transversal.

Es correlacional, porque “permite medir dos o más variables, para establecer su grado de correlación, no ansia dar una explicación completa (de causa y efecto) al objeto de estudio, se dedica solo a investigar grados de correlación, dimensiona las variables, diseño del estudio”. Este diseño tiene como fin medir el grado de concordancia que exista entre dos o más conceptos o variables (en un ambiente específico) (Salkind, 1998).

Díaz (2009, p. 116) cita a Kerlinger, quien señaló sobre el diseño investigado: “La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o dar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), mencionaron acerca de la investigación transversal: “Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un momento dado. Su propósito es delinear variables y examinar su incidencia e interrelación en un tiempo único. Es mostrar las evidencias en el momento que se presentan” (p.151).

El diagrama esquemático del diseño de investigación correlacional se denota:



Leyenda:

M = Muestra

VX = Inteligencia emocional X

VY = Clima institucional Y

r = Correlación entre VX y VY

2.2 Variables y operacionalización

2.2.1 Inteligencia emocional

Definición conceptual de la variable inteligencia emocional

Bar On (1977) definió la inteligencia emocional como un integrante de las demás emociones en las que se coloca como prioridad el comprender a sí mismo para luego poder comprender a los demás (p.52).

Definición operacional de Inteligencia emocional

La calificación Inteligencia emocional, está caracterizado por sus dimensiones e indicadores, que serán indagados a través de la encuesta a los docentes en sus cinco dimensiones: componente intrapersonal, componente interpersonal, componente de adaptabilidad, componente del manejo de estrés y de estado de ánimo, con sus respectivos indicadores y los 26 ítems que contiene el cuestionario medido en la escala de Likert: procesados a través de sus índices: (1) Totalmente en desacuerdo (2), En desacuerdo (3), Ni en acuerdo ni en desacuerdo (4), De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.

2.2.2 Clima institucional

Definición conceptual de la variable clima institucional

Martín (2000) sustentó que el clima institucional que tiene como fundamento la planificación será visto en el resultado de la conexión entre todos los miembros de la organización y esto se verá reflejado dentro de un contexto interno y un contexto externo socioeducativo. (p. 113).

Definición operacional de Clima Institucional

La variable Clima Institucional se realizó de acuerdo a sus dimensiones donde se desatan sus indicadores los cuales en los 26 ítems que serán verificadas por medio de una encuesta a los docentes de las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018 teniendo a las siguientes dimensiones la comunicación, motivación, confianza y participación, procesados a través de sus índices: (1) Totalmente en desacuerdo (2), En desacuerdo (3), Ni en acuerdo ni en desacuerdo (4), De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo .

2.2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de Operacionalización: Variable Inteligencia emocional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo		ESCALA: Ordinal	Alto (95-130)
	Asertividad Autoconcepto	1,2,3,4,5	VALORES	
Interpersonal	Relaciones interpersonales	6,7,8,9,	1. Totalmente en 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Mediano (61-95)
	Responsabilidad social	10	4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Bajo (26-60)
Adaptabilidad	Solución de problemas Prueba de la realidad Flexibilidad	11,12,13,14,15		
Manejo de estrés	Tolerancia a la tensión	16,17,18,19,20,-21		
Estado de ánimo	Control de impulsos			
	Felicidad Optimismo	22,23,24,25,26		

Fuente: Bar On (1977)

Se ha adaptado de Nely Ugarriza con la escala de actitudes de Likert. Los rangos se han calculado en base a 26 preguntas de la variable Inteligencia Emocional.

Tabla 2.

Matriz de Operacionalización: Variable Clima Institucional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Comunicación	- Comunicación/ traslado de la información -Espacios y horarios -Pertinencia	1 ,2,3,4	ESCALA: Ordinal	
Motivación	- Satisfacción -Reconocimiento -Prestigio -Autonomía	5,6,7,8,9,9,10,11	VALORES:	Óptimo (95-130)
Confianza	- Confianza - Respeto -sinceridad	12,13,14,15,16	1.Totalmente en desacuerdo	Moderado (61-95)
Participación	-Participación -Toma de decisiones -Equipos de trabajo Colaboración/coordinación	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26	2. En desacuerdo 3.Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	No óptimo (26-60)

Fuente: Martín (2000)

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

La población para la presente investigación estuvo constituida por un total de 92 docentes de las Instituciones Educativas Fe y Alegría N°29 y Fe y Alegría N°59 de la UGEL Ventanilla-Callao,2018

Según Hernández, et al (2010), “la población es el conjunto de todos los casos que armonizan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben instalarse de forma clara alrededor de sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”

Tabla 3.

Población y muestra de estudio

Docentes de las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla- Callao,2018	Población
Fe y Alegría N° 29	50
Fe y Alegría N° 59	42
Total	92

2.3.2. Muestra

La muestra fue de tipo censal.

López (1998), opina que la muestra censal es aquella porción que representa toda la población (pg.123)

Ramírez (1997) establece la muestra censal es aquella donde las unidades de investigación son consideradas como muestra.

Se aplicó el muestreo no probabilístico, con la técnica por conveniencia.

“Las muestras no probabilísticas llamadas también dirigidas, conjeturan un procedimiento de selección informal se utilizan en muchas investigaciones, y a partir de ellas, se hacen inferencias sobre la población” (Hernández,et al,2003,p.326)

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad**2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica empleada fue la encuesta y se administró a la muestra dos cuestionarios con la escala de medición de Likert.

Instrumento**Se utilizó como instrumento al cuestionario**

Es un instrumento que da la posibilidad de recoger la información a través de una

serie de preguntas predeterminadas y codificadas. Trata que la estructura de los interrogantes brinde la máxima confianza y fiabilidad en la información. (Gordillo, 2012 p.98).

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre del instrumento : Cuestionario EQUI-YV BarOn Emotional Quotient Inventory

Autor y Año : Nely Ugarriza Chavez Año 1997

Procedencia : Toronto-Canadá

Adaptación : Ruth CelinaTantalean Oscuivilca

Institución : Fe y Alegría N°29 Fe y Alegría N°59

Universo de estudio :92 docentes

Nivel de confianza:95%

Margen de error:5%

Tamaño muestral :92 docentes

Tipo de instrumento :Cuestionario

Fecha trabajo de campo :19 de noviembre del 2018

Escala de medición: 1.Totalmente de acuerdo 2.En desacuerdo 3.Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo

Niveles y rangos : Alto (95-130) Mediano (61-95) Bajo (26-60)

Tiempo utilizado :15 minutos

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre del instrumento Cuestionario

:Autor y Año : Mario Martin Briss Año (2000)

Procedencia : Perú

Adaptación : Ruth CelinaTantalean Oscuivilca

Institución : Fe y Alegría N°29 Fe y Alegría N° 59

Universo de estudio :92 docentes

Nivel de confianza:95%

Margen de error:5%

Tamaño muestral : 92 docentes

Tipo de instrumento :Cuestionario

Fecha trabajo de campo :19 de noviembre del 2018

Escala de medición: 1.Totalmente de acuerdo 2.En desacuerdo 3.Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo

Niveles y rangos : Optimo (95-130) Moderado (61-95) Poco óptimo(26-60)

Tiempo utilizado :15 minutos

2.4.2. Validez y fiabilidad

Validez

Menéndez (2002) nos dijo acerca de la validez de un cuestionario, es la cualidad del instrumento para calcular los rasgos o características que se pretenden medir. Gracias a la validación se comprobará si el cuestionario mide lo que se pretende demostrar. (p.25).

Tabla 4.

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento inteligencia emocional

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Maestría	Karina Ysolina Manríquez Silva	Aplicable
2	Maestría	Juan Carlos Barboza Quispe	Aplicable
3	Doctorado	Rosalynn Ornella Flores Castañeda	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

El instrumento fue validado por juicio de expertos, para el instrumento inteligencia emocional el dictamen obtenido es que el instrumento es aplicable.

Tabla 5.

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento clima institucional

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Maestría	Karina Ysolina Manríquez Silva	Aplicable
2	Maestría	Juan Carlos Barboza Quispe	Aplicable
3	Doctorado	Rosalynn Ornella Flores Castañeda	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

El instrumento fue validado por juicio de expertos, para el instrumento clima institucional el dictamen obtenido es que el instrumento es aplicable.

Fiabilidad

Según Hernández, et al (2010) la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Se realizó un estudio piloto con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos, en 20 docentes con las mismas características de la muestra de estudio, quienes fueron seleccionados al azar y a quienes se les aplicaron los cuestionarios con escala tipo Likert sobre las variables inteligencia emocional y clima institucional.

Tabla 6.

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

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

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 7.

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide inteligencia emocional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	26

Como se observa en la tabla 7, el valor del Alfa de Cronbach 0,840 muestra que el instrumento es confiable.

Tabla 8.

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide clima institucional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	26

Como se observa en la tabla 8, el valor del Alfa de Cronbach 0,932 muestra que el instrumento es altamente confiable

2.5 Métodos de análisis de datos

El método utilizado fue el método hipotético deductivo, por ello Bernal (2006), afirmó que “este método va a partir de un procedimiento con aseveraciones en calidad de hipótesis y pretende rebatir o tergiversar hipótesis, obteniendo de ellas conclusiones que conclusiones que deben afrontarse con los hechos.” (p.56).

La contrastación de las hipótesis se realizó teniendo en cuenta los siguientes criterios: (a) Formulación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula. Para elegir la estadística de prueba se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición.

2.6 Aspectos éticos

La información de la presente investigación fue tomada y encausada sin adulteraciones, con instrumentos aplicables, cumpliéndose con enervar la autoría de la información bibliográfica, por ello se cita a autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que este conlleva los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se encausaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado. Asimismo, se ha cumplido con venerar la autoría de la

información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

La investigación contó con la autorización correspondiente, de las direcciones, de las instituciones educativas. Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los docentes encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) No hubo prejuizgamiento.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Descripción de la variable: Inteligencia emocional

Tabla 9.

Descripción de los niveles de la variable Inteligencia emocional

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	30	32,6
	Medio	47	51,1
	Alto	15	16,3
	Total	92	100,0

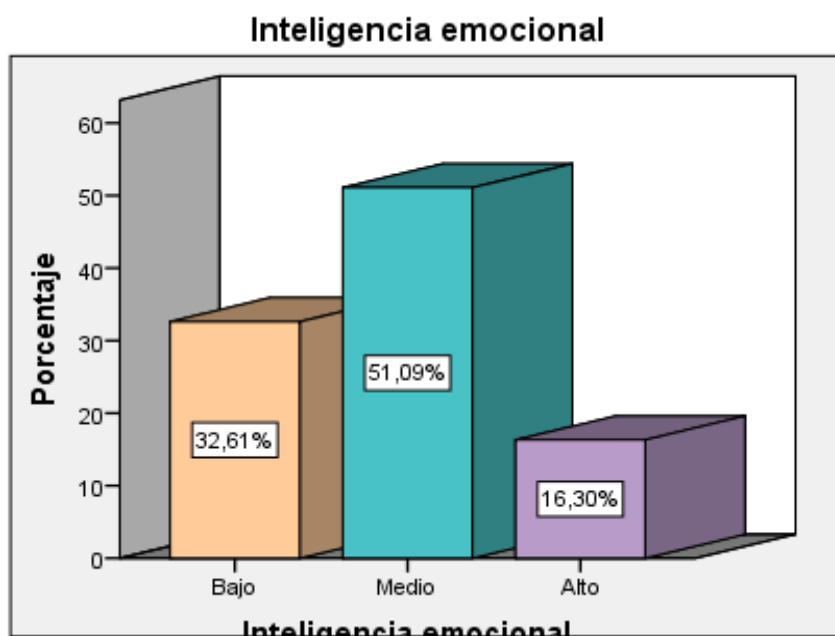


Figura 1. Resultados descriptivos en diagrama de barras de la variable inteligencia emocional.

Interpretación:

En la tabla 9 figura 1, se observa los resultados del 100%, es decir 92 docentes de las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, demuestran los siguientes niveles de inteligencia emocional. El 32%, es decir 30 docentes tienen inteligencia emocional de nivel bajo; el 51,1% es decir 47 docentes tienen inteligencia emocional de nivel medio; el 16,3% es decir 15 docentes tienen inteligencia emocional de nivel alto.

Dimensiones:

Tabla 10.

Descripción de los niveles de la dimensión componente interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	35	38,0
	Medio	45	48,9
	Alto	12	13,0
	Total	92	100,0

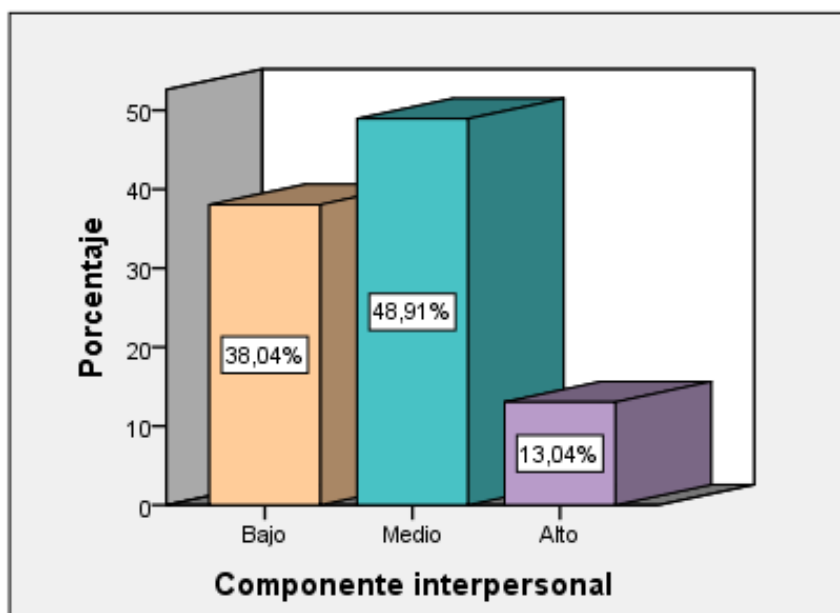


Figura 2. Resultados descriptivos en diagrama de barras del componente interpersonal.

Interpretación:

En la tabla 10 figura 2, se observa los resultados del 100%, es decir 92 docentes de las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, demuestran los siguientes niveles del componente interpersonal. El 38,04%, es decir 35 docentes tienen el componente interpersonal en el nivel bajo; Así mismo el 48,91% es decir 45 docentes se ubican en el nivel medio; de la misma forma el 13,03% es decir 12 docentes se encuentran en el nivel alto.

Tabla 11.

Descripción de los niveles de la dimensión componente intrapersonal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	31	33,7
	Medio	46	50,0
	Alto	15	16,3
	Total	92	100,0

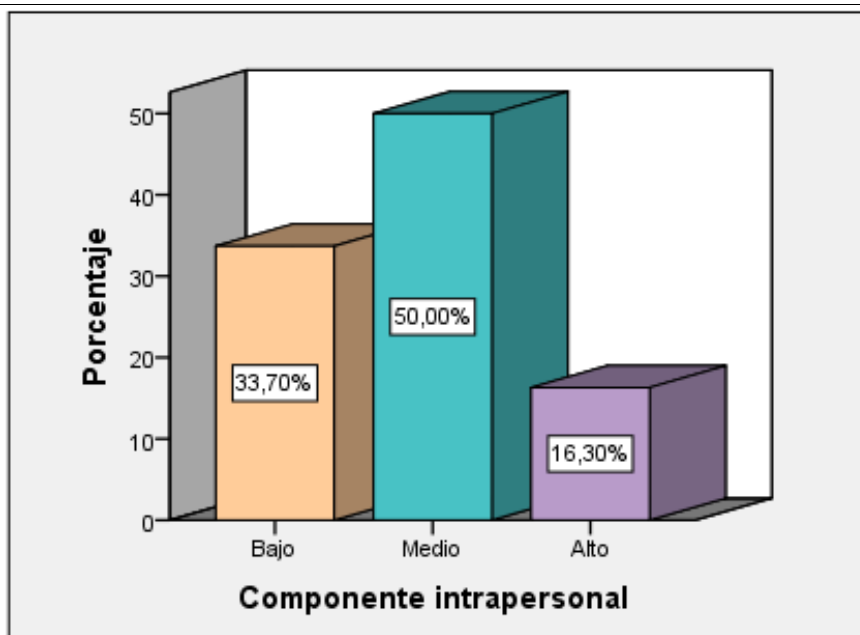


Figura 3. Resultados descriptivos en diagrama de barras del componente intrapersonal.

Interpretación:

En la tabla 11 figura 3, se observa los resultados del 100%, es decir 92 docentes de las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, demuestran los siguientes niveles del componente intrapersonal. El 33,70%, es decir 31 docentes tienen el componente intrapersonal en el nivel bajo; inteligencia emocional de nivel bajo; Así mismo el 50,00% es decir 46 docentes se ubican en el nivel medio; de la misma forma el 16.30% es decir 15 docentes se encuentran en el nivel alto.

Tabla 12.

Descripción de los niveles de la dimensión componente de adaptabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	44	47,8
	Medio	41	44,6
	Alto	7	7,6
	Total	92	100,0

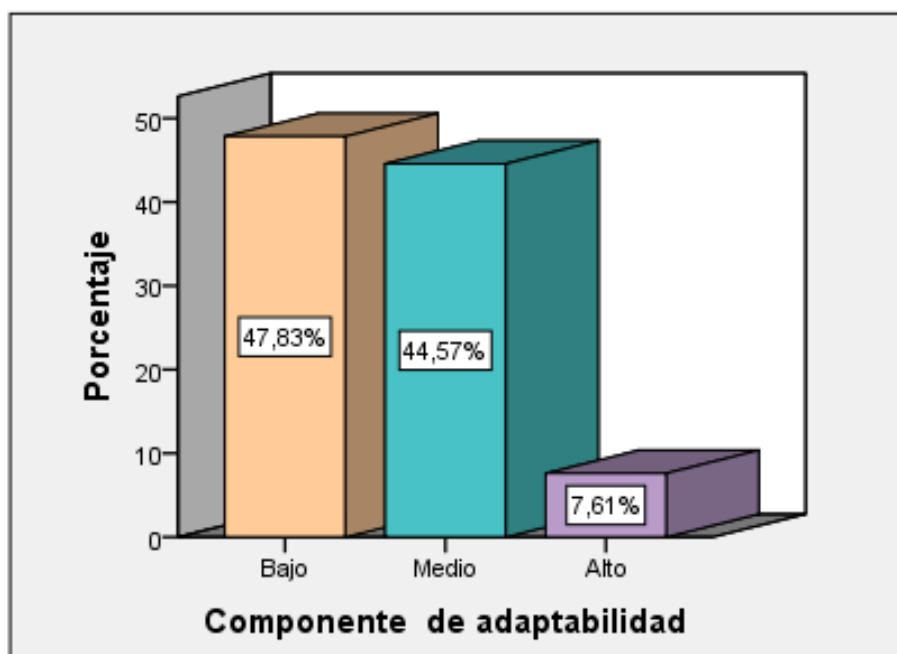


Figura 4. Resultados descriptivos en diagrama de barras del componente de adaptabilidad.

Interpretación:

En la tabla 12 figura 4, se observa los resultados del 100%, es decir 92 docentes de las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, demuestran los siguientes niveles del componente de adaptabilidad. El 47,83%, es decir 44 docentes tienen el componente de adaptabilidad en el nivel bajo; Así mismo el 44,57% es decir 41 docentes se ubican en el nivel medio; de la misma forma el 7,61% es decir 7 docentes se encuentran en el nivel alto.

Tabla 13.

Descripción de los niveles de la dimensión componente manejo de estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	38	41,3
	Medio	43	46,7
	Alto	11	12,0
	Total	92	100,0

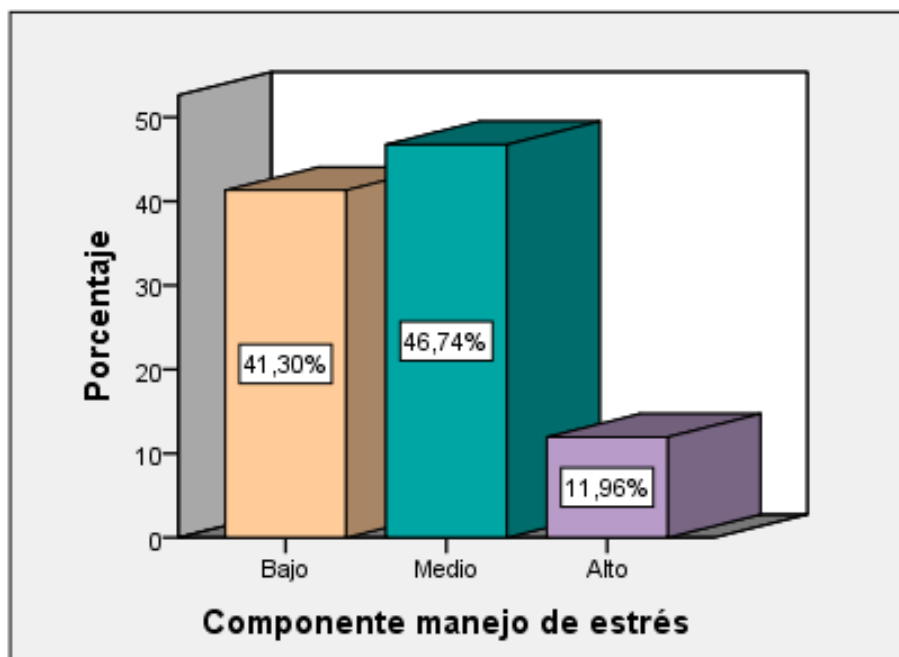


Figura 5. Resultados descriptivos en diagrama de barras del componente manejo de estrés.

Interpretación:

En la tabla 13 figura 5, se observa los resultados del 100%, es decir 92 docentes de las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, demuestran los siguientes niveles del componente manejo de estrés. El 41,30%, es decir 38 docentes muestran el componente manejo de estrés en el nivel bajo; Así mismo el 46,74% es decir 43 docentes se ubican en el nivel medio; de la misma forma el 11,96% es decir 11 docentes se encuentran en el nivel alto.

Tabla 14.

Descripción de los niveles de la dimensión componente estado de ánimo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	34	37,0
	Medio	43	46,7
	Alto	15	16,3
	Total	92	100,0

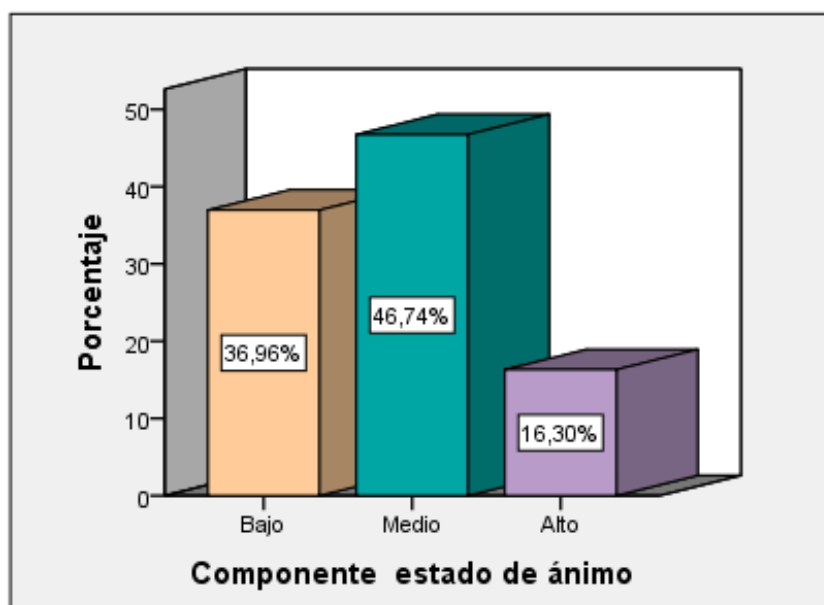


Figura 6. Resultados descriptivos en diagrama de barras del componente estado de ánimo.

Interpretación:

En la tabla 14 figura 6, se observa los resultados del 100%, es decir 92 docentes de las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, demuestran los siguientes niveles del componente estado de ánimo. El 36,96%, es decir 34 docentes muestran el componente manejo de estrés en el nivel bajo; Así mismo el 46,74% es decir 43 docentes se ubican en el nivel medio; de la misma forma el 16.30% es decir 15 docentes se encuentran en el nivel alto.

Tabla 15.

Descripción de los niveles de la variable clima institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No óptimo	30	32,6
	Moderado	44	47,8
	Óptimo	18	19,6
	Total	92	100,0

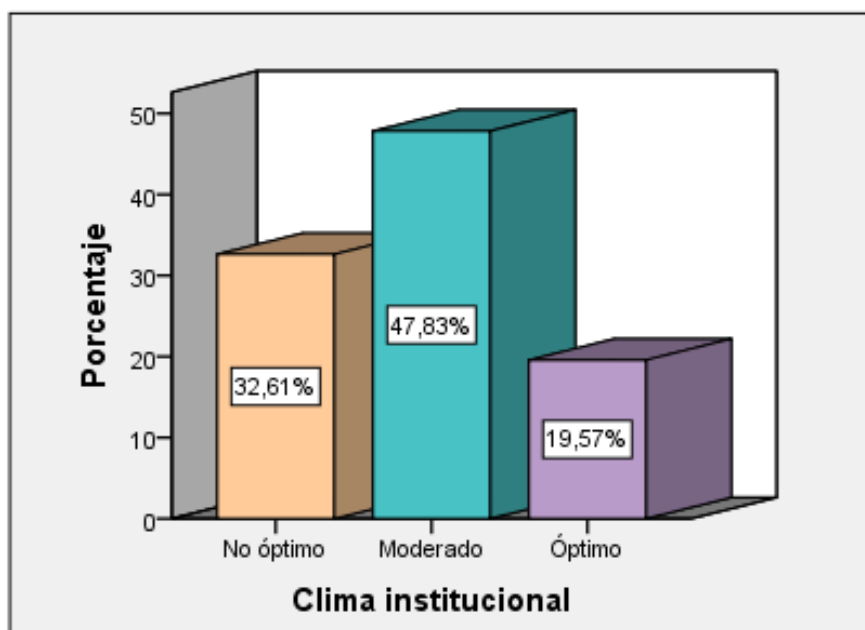


Figura 7. Resultados descriptivos en diagrama de barras de clima institucional.

Interpretación:

En la tabla 15 figura 7, se observa los resultados del 100%, es decir 92 docentes de las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, perciben al clima institucional en los siguientes niveles: El 32,61%, es decir 30 docentes lo perciben y lo ubican en el nivel no óptimo; Así mismo el 47,83% es decir 40 docentes se ubican en el nivel moderado; de la misma forma el 19,57% es decir 18 docentes se encuentran en el nivel óptimo.

Tabla 16.

Descripción de los niveles de la dimensión comunicación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No óptimo	23	25,0
	Moderado	36	39,1
	Óptimo	33	35,9
	Total	92	100,0

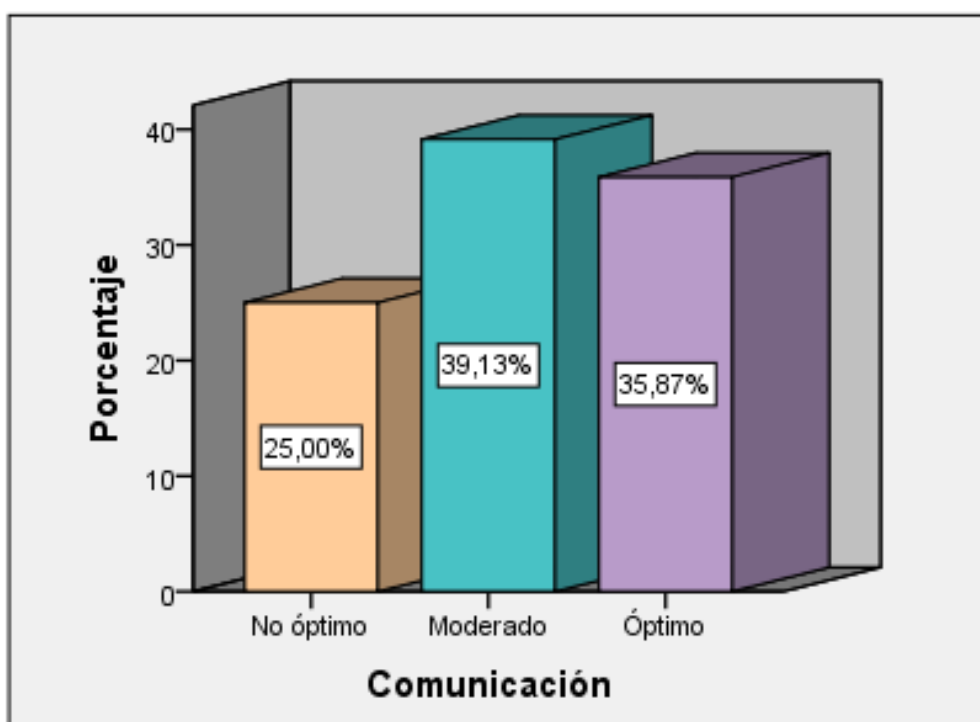


Figura 8. Resultados descriptivos en diagrama de barras de la dimensión comunicación.

Interpretación:

En la tabla 16 figura 8, se observa los resultados del 100%, es decir 92 docentes de las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, percibe a la comunicación en los siguientes niveles: El 25%, es decir 23 docentes lo perciben y lo ubican en el nivel no óptimo; Así mismo el 39,13% es decir 36 docentes se ubican en el nivel moderado; de la misma forma el 35,87% es decir 33 docentes se encuentran en el nivel óptimo.

Tabla 17.

Descripción de los niveles de la dimensión confianza.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No óptimo	41	44,6
	Moderado	42	45,7
	Óptimo	9	9,8
	Total	92	100,0

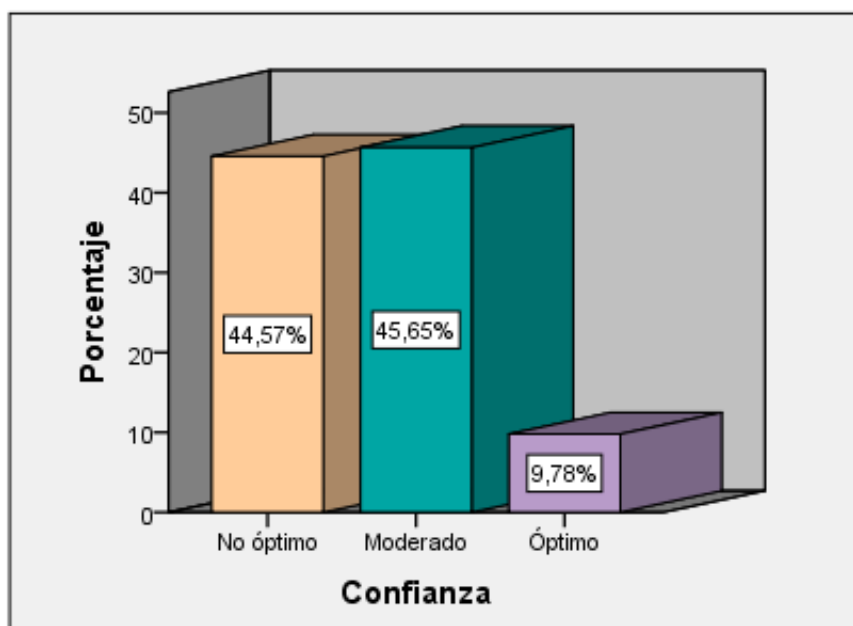


Figura 9. Resultados descriptivos en diagrama de barras de la dimensión confianza.

Interpretación:

En la tabla 17 figura 9, se observa los resultados del 100%, es decir 92 docentes de las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, percibe a la confianza en los siguientes niveles: El 44,57%, es decir 41 docentes lo perciben y lo ubican en el nivel no óptimo; Así mismo el 45,7% es decir 42 docentes se ubican en el nivel mediano; de la misma forma el 9,78% es decir 9 docentes se encuentran en el nivel óptimo.

Tabla 18.

Descripción de los niveles de la dimensión participación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No óptimo	31	33,7
	Moderado	44	47,8
	Óptimo	17	18,5
	Total	92	100,0

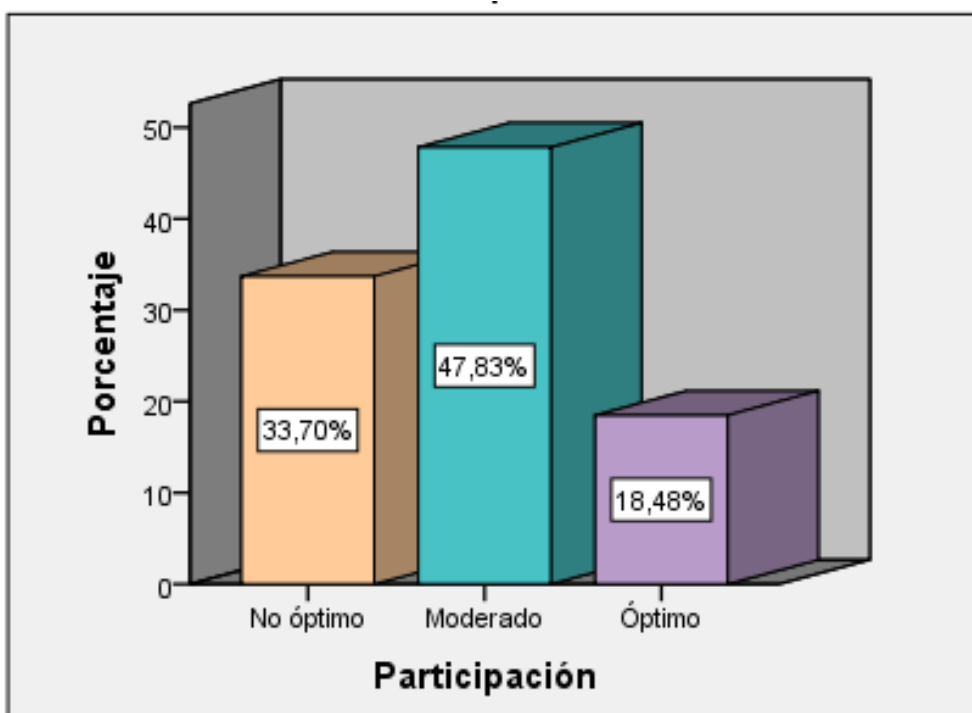


Figura 10. Resultados descriptivos en diagrama de barras de la dimensión participación.

Interpretación:

En la tabla 18 figura 10, se observa los resultados del 100%, es decir 92 docentes de las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, percibe a la dimensión participación en los siguientes niveles: El 33,70%, es decir 31 docentes lo perciben y lo ubican en el nivel no óptimo; Así mismo el 47,83% es decir 44 docentes se ubican en el nivel mediano; de la misma forma el 18,48% es decir 17 docentes se encuentran en el nivel óptimo.

Tabla 19.

Descripción de los niveles de la dimensión motivación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No óptimo	38	41,3
	Moderado	42	45,7
	Óptimo	12	13,0
	Total	92	100,0

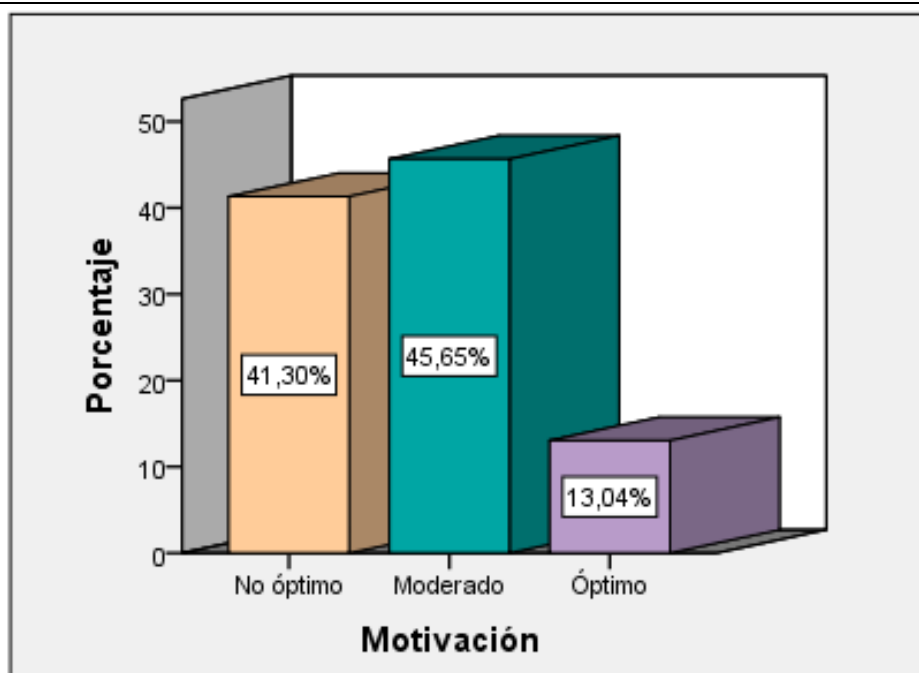


Figura 10. Resultados descriptivos en diagrama de barras de la dimensión motivación.

Interpretación.

En la tabla 19 figura 11, se observa los resultados del 100%, es decir 92 docentes de las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, percibe a la dimensión motivación en los siguientes niveles: El 41,30%, es decir 38 docentes lo perciben y lo ubican en el nivel no óptimo; Así mismo el 45,65% es decir 42 docentes se ubican en el nivel mediano; de la misma forma el 13,04% es decir 12 docentes se encuentran en el nivel óptimo.

3.2. Análisis de contingencia o análisis comparativo

3.2.1. Análisis de contingencia entre inteligencia emocional y clima institucional

Tabla 20.

Análisis de contingencia entre inteligencia emocional y clima institucional.

		Clima institucional			Total	
		No óptimo	Moderado	Óptimo		
Inteligencia emocional	Bajo	Recuento	30	0	0	30
		% del total	32,6%	0,0%	0,0%	32,6%
	Medio	Recuento	0	44	3	47
		% del total	0,0%	47,8%	3,3%	51,1%
	Alto	Recuento	0	0	15	15
		% del total	0,0%	0,0%	16,3%	16,3%
Total	Recuento	30	44	18	92	
	% del total	32,6%	47,8%	19,6%	100,0%	

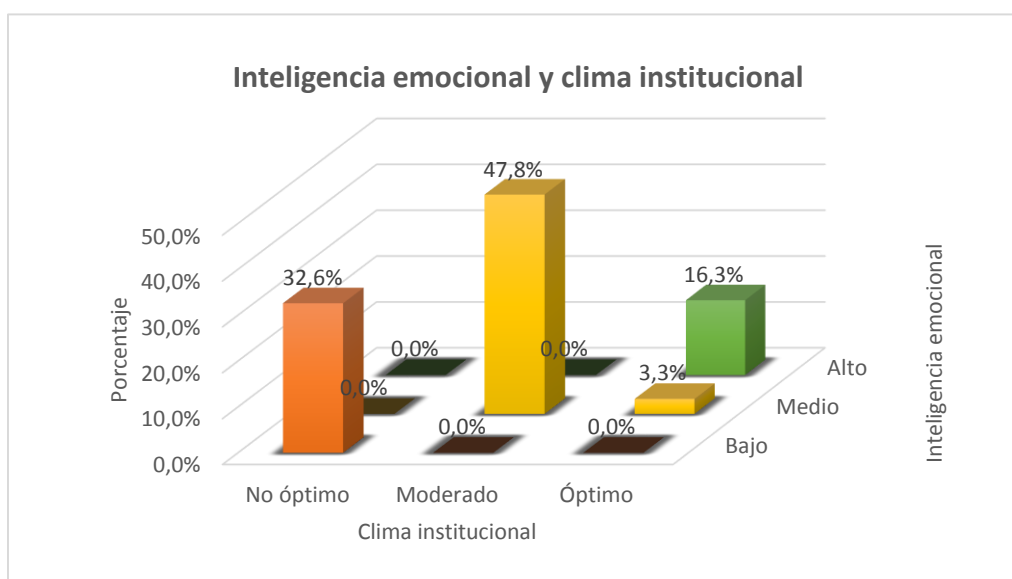


Figura 11. Análisis de contingencia entre Inteligencia emocional y clima institucional

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 20 y figura 12, en los resultados se aprecia que del 100% de encuestados el 32,6% de docentes tienen bajo nivel de inteligencia emocional y a su vez perciben al clima institucional en un nivel no óptimo. Asimismo, el

47.8% demuestra nivel medio en su inteligencia emocional y perciben un clima institucional en el nivel moderado. Pero también se observa que el 16.3% de los docentes tiene un nivel alto de inteligencia emocional y a la vez perciben que el clima institucional está en el nivel óptimo.

Tabla 21.

Análisis de contingencia entre componente intrapersonal y clima institucional.

		Clima institucional			Total	
		No óptimo	Moderado	Óptimo		
Componente intrapersonal	Bajo	Recuento	24	7	0	31
		% del total	26,1%	7,6%	0,0%	33,7%
	Medio	Recuento	6	35	5	46
		% del total	6,5%	38,0%	5,4%	50,0%
	Alto	Recuento	0	2	13	15
		% del total	0,0%	2,2%	14,1%	16,3%
Total		Recuento	30	44	18	92
		% del total	32,6%	47,8%	19,6%	100,0%

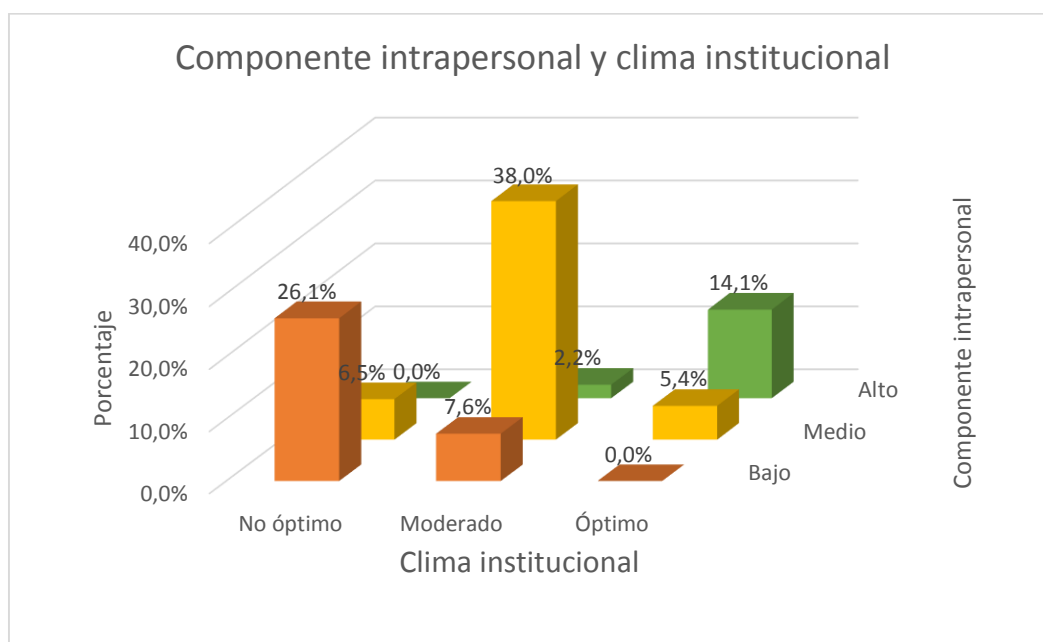


Figura 12. Análisis de contingencia entre la inteligencia emocional y componente intrapersonal.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 21 y figura 13, en los resultados se aprecia que del 100%

de encuestados el 26,1% de docentes tienen bajo nivel de componente intrapersonal y a su vez perciben al clima institucional en un nivel no óptimo. Asimismo, el 38,0% demuestra nivel medio en su componente intrapersonal y perciben un clima institucional en el nivel moderado. Pero también se observa que el 14,1% de los docentes tiene un nivel alto de componente intrapersonal y a la vez perciben que el clima institucional está en el nivel óptimo.

Tabla 22.

Análisis de contingencia entre componente interpersonal y clima institucional.

		Clima institucional			Total	
		No óptimo	Moderado	Óptimo		
Componente interpersonal	Bajo	Recuento	27	8	0	35
		% del total	29,3%	8,7%	0,0%	38,0%
	Medio	Recuento	3	35	7	45
		% del total	3,3%	38,0%	7,6%	48,9%
	Alto	Recuento	0	1	11	12
		% del total	0,0%	1,1%	12,0%	13,0%
Total	Recuento	30	44	18	92	
	% del total	32,6%	47,8%	19,6%	100,0%	

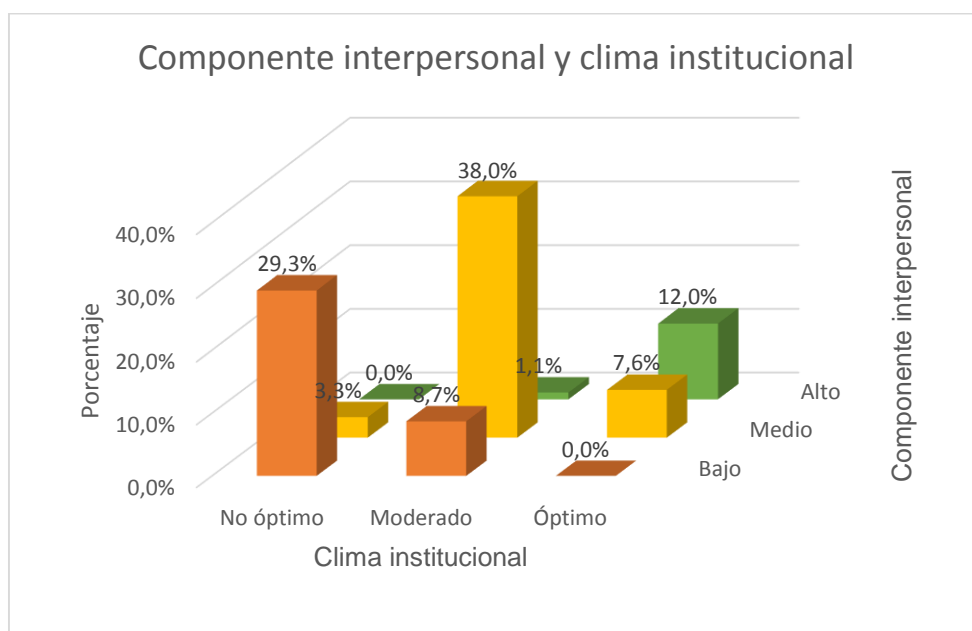


Figura 13. Análisis de contingencia entre el componente interpersonal y clima institucional

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 22 y figura 14, en los resultados se aprecia que del 100% de encuestados el 29,3% de docentes tienen bajo nivel de componente interpersonal y a su vez perciben al clima institucional en un nivel no óptimo. Asimismo, el 38,0% demuestra nivel medio en su componente interpersonal y perciben un clima institucional en el nivel moderado. Pero también se observa que el 12,0% de los docentes tiene un nivel alto de componente interpersonal y a la vez perciben que el clima institucional está en el nivel óptimo.

Tabla 23.

Análisis de contingencia entre componente de adaptabilidad y clima institucional.

			Clima institucional			Total
			No óptimo	Moderado	Óptimo	
Componente de adaptabilidad	Bajo	Recuento	29	15	0	44
		% del total	31,5%	16,3%	0,0%	47,8%
	Medio	Recuento	1	28	12	41
		% del total	1,1%	30,4%	13,0%	44,6%
	Alto	Recuento	0	1	6	7
		% del total	0,0%	1,1%	6,5%	7,6%
Total		Recuento	30	44	18	92
		% del total	32,6%	47,8%	19,6%	100,0%

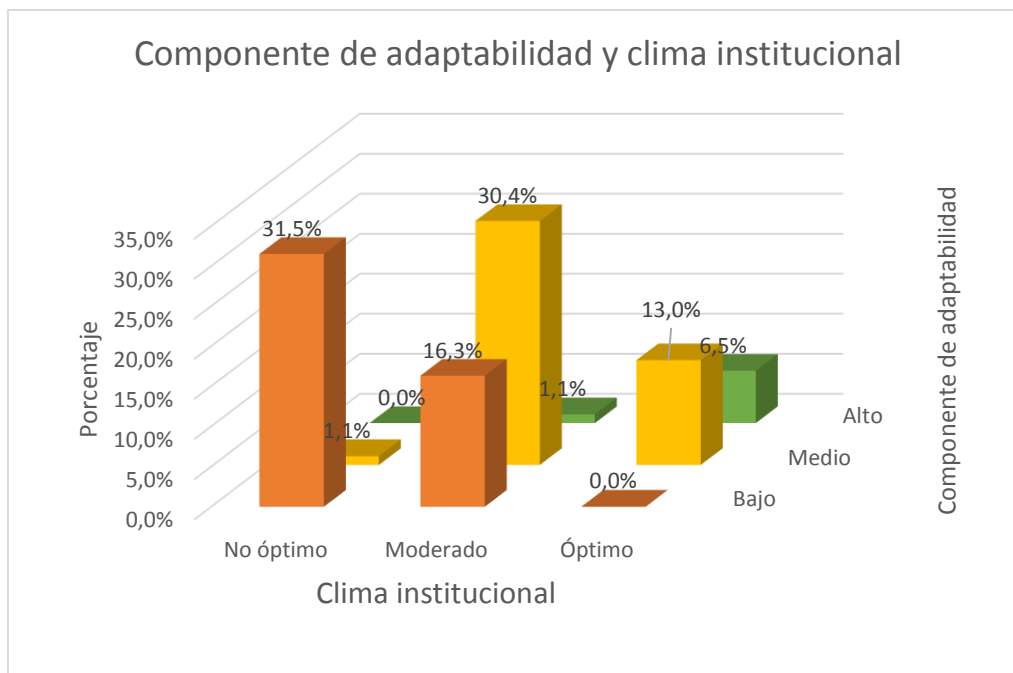


Figura 14. Análisis de contingencia entre el componente adaptabilidad y clima institucional.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 23 y figura 15, en los resultados se aprecia que del 100% de encuestados el 31,5% de docentes tienen bajo nivel de componente interpersonal y a su vez perciben al clima institucional en un nivel no óptimo. Asimismo, el 30,4% demuestra nivel medio en su componente interpersonal y perciben un clima institucional en el nivel moderado. Pero también se observa que el 6,5% de los docentes tiene un nivel alto de componente interpersonal y a la vez perciben que el clima institucional está en el nivel óptimo.

Tabla 24.

Análisis de contingencia entre componente de manejo de estrés y clima institucional.

		Clima institucional			Total	
		No óptimo	Moderado	Óptimo		
Componente manejo de estrés	Bajo	Recuento	26	12	0	38
		% del total	28,3%	13,0%	0,0%	41,3%
	Medio	Recuento	4	30	9	43
		% del total	4,3%	32,6%	9,8%	46,7%
	Alto	Recuento	0	2	9	11
		% del total	0,0%	2,2%	9,8%	12,0%
Total		Recuento	30	44	18	92
		% del total	32,6%	47,8%	19,6%	100,0%

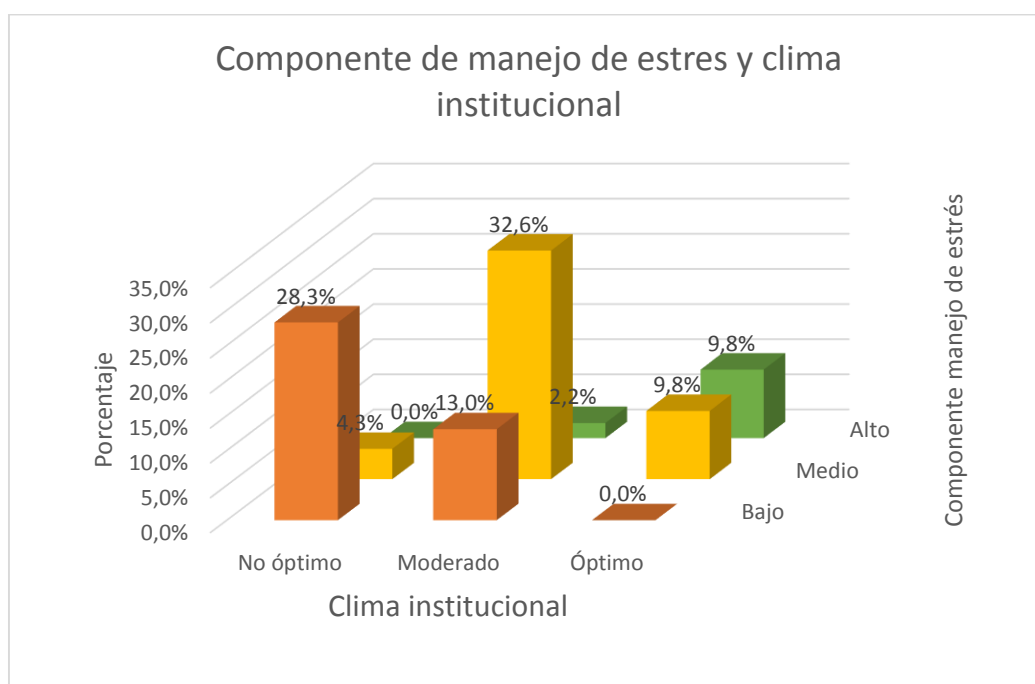


Figura 15. Análisis de contingencia entre el componente manejo de estrés y clima institucional.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 24 y figura 16, en los resultados se aprecia que del 100% de encuestados el 28,3% de docentes tienen bajo nivel de componente manejo de estrés y a su vez perciben al clima institucional en un nivel no óptimo. Asimismo, el 32,6% demuestra nivel medio en su componente manejo de estrés y perciben

un clima institucional en el nivel moderado. Pero también se observa que el 9.8% de los docentes tiene un nivel alto de componente manejo de estrés y a la vez perciben que el clima institucional está en el nivel óptimo.

Tabla 25.

Análisis de contingencia entre componente estado de ánimo.

		Clima institucional			Total	
		No óptimo	Moderado	Óptimo		
Componente estado de ánimo	Bajo	Recuento	28	6	0	34
		% del total	30,4%	6,5%	0,0%	37,0%
	Medio	Recuento	2	35	6	43
		% del total	2,2%	38,0%	6,5%	46,7%
	Alto	Recuento	0	3	12	15
		% del total	0,0%	3,3%	13,0%	16,3%
Total	Recuento	30	44	18	92	
	% del total	32,6%	47,8%	19,6%	100,0%	

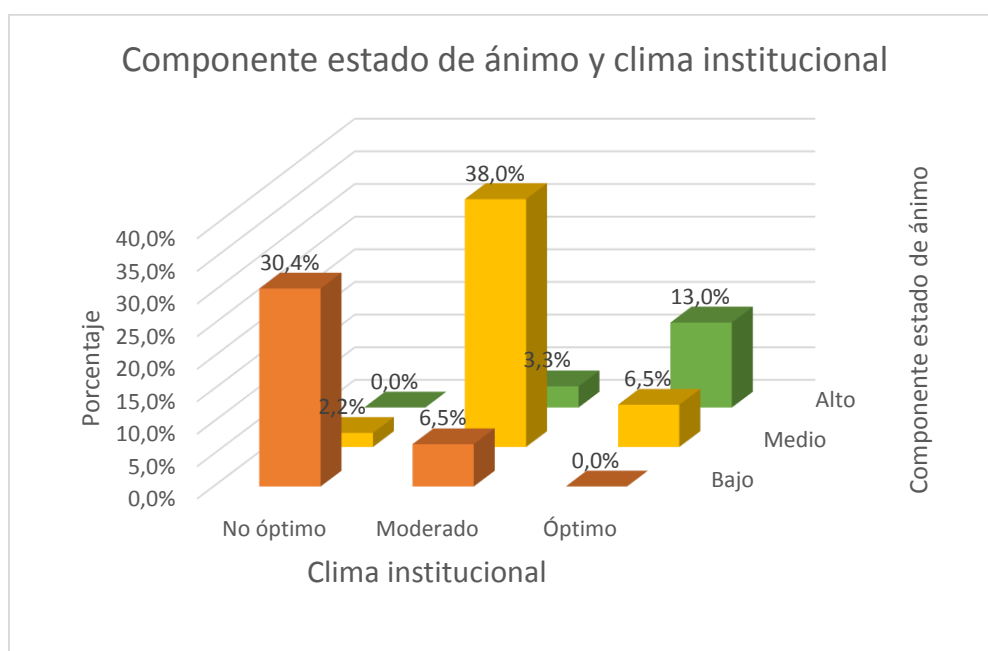


Figura 16. Análisis de contingencia entre el componente estado de ánimo y clima institucional.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 25 y figura 17, en los resultados se aprecia que del 100% de encuestados el 30,4% de docentes tienen bajo nivel de componente estado de

ánimo y a su vez perciben al clima institucional en un nivel no óptimo. Asimismo, el 38.0% demuestra nivel medio en su componente estado de ánimo y perciben un clima institucional en el nivel moderado. Pero también se observa que el 13.0% de los docentes tiene un nivel alto de componente estado de ánimo y a la vez perciben que el clima institucional está en el nivel óptimo.

3.3 Resultados inferenciales

Para determinar la validez de las hipótesis, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, dado que este estadístico es coherente cuando se trata de determinar la relaciones entre variables cualitativas, que es el caso de la presente investigación. Para la contrastación de la hipótesis de la investigación, se consideró el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0.05$).

Prueba de la hipótesis general

H₀: La inteligencia emocional no tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.

H_a: La inteligencia emocional tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.

Tabla 26.

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables inteligencia emocional y clima institucional.

		Inteligencia emocional		Clima institucional	
		a			
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000		,998**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	92		92
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,998**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	92		92

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

En la tabla 26 se muestra una correlación de Rho de Spearman positiva perfecta entre las variables en estudio de ($\rho = 0.998$); y significativa ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa H_a ; “La inteligencia emocional tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.” Es decir, la relación obtenida fue positiva o directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de inteligencia emocional mayor nivel de clima institucional.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

$H_0 =$ El componente Intrapersonal no tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018

$H_a =$ El componente Intrapersonal tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018

Tabla 27.

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables componente intrapersonal y clima institucional.

			Compone nte intraperso nal	Clima institucio nal
Rho de Spearman	Componente intrapersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

En la tabla 27 se muestra una correlación de Rho de Spearman positiva fuerte entre las variables en estudio de ($\rho = 0.893$); y significativa ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa H_a ; “El componente Intrapersonal tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.” Es decir, la relación obtenida fue positiva o directa y significativa, y se afirma que: a

mayor nivel del componente intrapersonal mayor nivel de clima institucional.

Hipótesis específica 2

Ho = El componente interpersonal no tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018

Ha = El componente interpersonal tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.

Tabla 28.

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables componente interpersonal y clima institucional.

			Clima institucional	Componente interpersonal
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,903**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Componente interpersonal	Coeficiente de correlación	,903**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

En la tabla 28 se muestra una correlación de Rho de Spearman positiva perfecta entre las variables en estudio de ($\rho = 0.903$); y significativa ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa H_a ; “El componente Interpersonal tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.” Es decir, la relación obtenida fue positiva o directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel del componente interpersonal mayor nivel de clima institucional.

Hipótesis específica 3

Ho = El componente de adaptabilidad no tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao ,2018

Ha = El componente de adaptabilidad tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.

Tabla 29.

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables componente de adaptabilidad y clima institucional.

		Componente de adaptabilidad		Clima institucional
Rho de Spearman	Componente de adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,824**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

En la tabla 29 se muestra una correlación de Rho de Spearman positiva fuerte entre las variables en estudio de ($\rho = 0.824$); y significativa ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa H_a ; "El componente de adaptabilidad tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018." Es decir, la relación obtenida fue positiva o directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel del componente de adaptabilidad mayor nivel de clima institucional.

Hipótesis específica 4

Ho = El componente del manejo de estrés no tiene relación significativa con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018

Ha = El componente del manejo de estrés tiene relación significativa con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.

Tabla 30.

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables componente de manejo de estrés y clima institucional.

			Componente manejo de estrés	Clima institucional
Rho de Spearman	Componente manejo de estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,823**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

En la tabla 30 se muestra una correlación de Rho de Spearman positiva fuerte entre las variables en estudio de ($\rho = 0.823$); y significativa ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa H_a ; “El componente manejo de estrés tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.” Es decir, la relación obtenida fue positiva o directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel del componente manejo de estrés mayor nivel de clima institucional.

Hipótesis específica 5

H₀ = El componente del estado de ánimo no tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao,2018

H_a = El componente del estado de ánimo tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao,2018.

Tabla 31.

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables componente estado de ánimo y clima institucional.

		Componente estado de ánimo	Clima institucional
Rho de Spearman	Componente estado de ánimo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .000 92
	Clima institucional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,828** .000 92

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

En la tabla 31 se muestra una correlación de Rho de Spearman positiva fuerte entre las variables en estudio de ($\rho = 0.828$); y significativa ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa H_a ; “El componente estado de ánimo tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.” Es decir, la relación obtenida fue positiva o directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel del componente estado de ánimo mayor nivel de clima institucional.

IV. Discusión

Los resultados de la presente investigación, mostraron que existe una relación positiva perfecta y significativa entre inteligencia emocional y clima institucional según la percepción de los docentes en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla, durante el año 2018 ($Rho=0,998$ con $p=,000$), es decir que a medida que se mejore la inteligencia emocional también mejorara el clima institucional en las instituciones en las cual laboran. Estos resultados significan que el clima es el resultante de la percepción que tienen los trabajadores en una organización con una mirada objetiva (Alves 2000), así también el clima institucional es donde interactúan en un ambiente interno y externo donde la planificación resulta importante Martin (2000). Estos datos guardan relación con los resultados brindado Por su parte Castro(2014) concluyo también que existía una alta correlación ($rho=0,983$) entre inteligencia laboral y clima laboral en los docentes del Colegio Santa Rosa de Bogotá .

Respecto a la hipótesis específica 1, se encontró que existe una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio de ($rho=0,893$); y significativa ($sig=0.000<0.05$) entre inteligencia emocional y clima institucional en función a los resultados se puede decir que la inteligencia emocional está relacionado con el manejo de las emociones ,la educación emocional para mejorar los vínculos del clima institucional Goleman (2005) la inteligencia emocional es la habilidad que se percibe en el desenvolvimiento del ser humano de manera individual o grupal estos resultados se pueden corroborar con la tesis de Arancibia (2014) cuyo diseño de investigación corresponde al no experimental con enfoque cuantitativo cuyo resultado fue de una alta correlación ($r=0,861$) entre el clima institucional y desempeño docente en el Colegio Suizo de Santiago de Chile.

Respecto a la hipótesis específica 2 se encontró una correlación de Rho Spearman positiva perfecta ($rho=,0.893$) y la correlación es significativa ($p>0,05$) entre inteligencia emocional y clima institucional. Es decir que la inteligencia emocional es parte de la inteligencia social siendo la capacidad que va a llevar al ser humano a armonizar sus emociones evaluando sus sentimientos y respetando el de los Salovey y Mayer (2001). Por otra parte, la tesis desarrollada por Martin (2016) titulada análisis de un modelo de inteligencia emocional y clima organizacional en la universidad de Valencia tuvo como resultado una correlación

significativa ($r_s=0,845, p<0,05$) por ello se rechaza la hipótesis nula.

Respecto a la hipótesis específica 3, los resultados han mostrado que existe una correlación de Rho de Spearman positiva fuerte entre las variables de estudio de ($\rho=0.824$) y significancia ($\text{sig}=0.000<0.05$). Es decir que el clima es el reflejo de los valores que incluyen todas las creencias y actitudes de los trabajadores que van a transformarse en elementos del clima Pintado (2007) es así que un clima institucional es la base fundamental para hacer más llevadero las relaciones humanas en las instituciones educativas ya que se trabaja con seres humanos en formación, por otra parte la tesis desarrollada Matassini (2016), quien demostró también que existía en cuanto a la correlación entre sus dimensiones una relación estadística significativa $r_s=0,854, p<0.085$ y directa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional del mismo modo $r_s=0.794$ entre la dimensión de adaptabilidad de la inteligencia emocional con el clima organizacional en los docentes de una I.E pública de la Perla-Callao.

Respecto a la hipótesis 4, los resultados han demostrada que existe una correlación de Rho de Spearman positiva fuerte entre las variables de estudio de ($\rho=0,824$) y significancia ($\text{sig}=0.000<0.05$) por la cual se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, por ello la inteligencia emocional permite al ser humano equilibrar el uso de los sentimientos y que por medio de las emociones se puede lograr buenas acciones. Leal (2005) la clave para alcanzar un alto por ello la armonía social va de la mano con el clima laboral que está inserto en las instituciones públicas educativas para el bienestar de los miembros de una comunidad educativa respecto a estos resultados por su parte Ortega (2015) tuvo como resultados en su investigación que existe una alta correlación ($r=0,866$) entre inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés en los docentes de las instituciones educativas de la red 03 UGEL 04 Comas Lima .

Respecto a la hipótesis 5, los resultados han mostrado que existe una correlación de Rho de Spearman positiva fuerte entre las variables de estudio de ($\rho=0.828$) y significancia ($\text{Sig}=0.000<0.05$) por la cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, el clima institucional tiene relación con el ambiente que se manifiesta en la organización es agradable si existe el

reconocimiento y baja la producción si no hay un clima favorable Chiavenato (1992), el estado de ánimo es un indicador para la mejora en las relaciones sociales y laborales el clima será agradable en el bienestar de la organización. Por su parte por Aspillaba (2014) investigó clima organizacional e inteligencia emocional en los docentes del colegio Simón Bolívar de Bogotá –Colombia existió una alta correlación ($\rho=0,874$) entre las variables planteadas por se rechaza la hipótesis nula.

V. Conclusiones

Primera: De acuerdo al objetivo general, se determinó que existe una relación positiva perfecta ($\rho=0.998$) y significativa ($p<0.05$) entre inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018. Por lo tanto, se concluye que a mayor nivel de inteligencia emocional mayor nivel de clima institucional.

Segunda: De acuerdo al objetivo 1, se determinó que existe una relación positiva fuerte ($\rho=0.893$) y significativa ($p<0.05$) entre el componente intrapersonal y el clima institucional en las instituciones educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018. Por lo cual se concluye que existe una relación positiva perfecta entre inteligencia emocional y clima institucional. Estos datos confirman que se cumple la hipótesis específica 1 y el objetivo específico 1 de estudio.

Tercera: De acuerdo al objetivo 2, se determinó que existe una relación positiva perfecta ($\rho=0.893$) y significativa ($p<0.05$) entre el componente interpersonal y el clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018. Por lo cual se concluye que existe una relación perfecta entre inteligencia emocional y clima institucional. Estos datos confirman que se cumple la hipótesis 2 y el objetivo específico 2 de estudio.

Cuarta: De acuerdo al objetivo 3, se determinó que existe una relación positiva perfecta ($\rho=0.893$) y significativa ($p<0.05$) entre el componente interpersonal y el clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018. Por lo cual se concluye que existe una relación perfecta entre inteligencia emocional y clima institucional. Estos datos confirman que se cumple la hipótesis 3 y el objetivo específico 3 de estudio.

Quinto: De acuerdo al objetivo 4, se determinó que existe una relación positiva fuerte ($\rho=0.824$) y significativa ($p<0.05$) entre el componente manejo de estrés y el clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la

UGEL Ventanilla-Callao, 2018. Por lo cual se concluye que existe una relación perfecta entre inteligencia emocional y clima institucional. Estos datos confirman que se cumple la hipótesis 4 y el objetivo específico 4 de estudio.

Sexto: De acuerdo al objetivo 5, se determinó que existe una relación positiva perfecta ($\rho=0.828$ y significativa ($p<0.05$)) entre el componente estado de ánimo en general y el clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018. Por lo cual se concluye que existe una relación perfecta entre inteligencia emocional y clima institucional. Estos datos confirman que se cumple la hipótesis 5 y el objetivo específico 5 de estudio.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda por el resultado de este estudio sensibilizar a los docentes en la orientación para manejar la emoción y regularla, porque de poco servirán una mente brillante si no entendemos la empatía, si no sabemos leer las emociones propias y ajenas para mejorar el clima institucional en las instituciones educativas y cumplir con la percepción que se observara por la comunidad en la cual brindan un servicio educativo.
- Segundo:** Se recomienda a las instituciones del estudio realizar actividades que fortalezcan los vínculos en el clima institucional dando apertura al manejo de emociones para mejorar las relaciones interpersonales ya que ello se percibe en la relación con los beneficiarios los estudiantes.
- Tercero:** Desarrollar actividades en las instituciones educativas en estudio como talleres de control de emociones para canalizar la dimensión intrapersonal para dirigirnos con afectividad y crear sinergia entre los integrantes como así mismos.
- Cuarto:** Fortalecer la gestión emocional en los directivos para canalizar el manejo de estrés en los docentes y así ofrecer modelos adecuados a los estudiantes.
- Quinto:** Considerar que en la mejora de la inteligencia emocional se mejora el clima en la institución y la adaptabilidad a los cambios que podrían presentarse en el ambiente laboral.
- Sexto:** Tener en consideración que manteniendo un ánimo en general esa energía interna para enfrentarse a los desafíos en el ámbito personal porque la inteligencia emocional es un pilar esencial para ser felices por ello la institución educativa debe tener en su misión y visión recursos que permitan superar problemas en las relaciones sociales para mejorar el clima.

VII. Referencias

- Alterio, G. y Pérez, H. (2015). *Inteligencia emocional*. Teoría y praxis en educación. Venezuela: MC Graw Hill.
- Alves, M. (2000). *Memórias Archaeologico-Historicas do districto de Bragança*. Arqueologia, etnografía e arte, tomo X. Porto: Empreza Guedes, pp. 816; 844.
- Arancibia, A. (2014). Tesis "*Clima institucional y desempeño docente en el Colegio Suizo de Santiago de Chile*". Universidad de las Américas (UDLA) Santiago.
- Arias, F. (2010). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia. Algunos factores para su incremento. UNAM. México: Mc Graw Hill.
- Aspillaba, M. (2014). Tesis "*Clima organizacional e inteligencia emocional en los docentes del Colegio Simón Bolívar de Bogotá-Colombia*". Universidad Nacional de Colombia.
- Bar-On, R. (1997). El inventario de inteligencia emocional: Una prueba de inteligencia emocional. Toronto: Multi-Health Systems
- Bollón, A. (2014). *Inteligencia emocional*. México: Mc Graw Hill.
- Bradberry, T. y Greaves, J. (2009). *Inteligencia emocional 2.0, estrategias para conocer y aumentar su coeficiente*. España: Conecta Brotheridge, C. & Grandey, A. (2002)
- Campos, M. (2014). Tesis "*Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas de la red 01 de UGEL 06 Vitarte*". Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Castro, J. (2014). Tesis "*Inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes del Colegio Santa Rosa de Bogotá*". Universidad Nacional de Colombia.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chirinos, J. (2015). Tesis "*Inteligencia emocional y competencias directivas en los docentes de las instituciones educativas de la red 04 UGEL 05 SJL.*". Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración*. México: Prentice Hall Interamericana.
- Extremera, P. & Fernández-Berrocal, P. (2004). El papel de la inteligencia emocional en el alumnado: evidencias empíricas. doi:ISSN electrónico 1607-- 4041 Extremera, N. &
- Fernández, P y Extremera, N. (2015). *La inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela*. España: Cevitas.
- Fernández-Berrocal, P. (2005). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educacion*,33(8)1-10. Obtenido en [http://www.rieoei.org/deloslectores/Profesión_Docente Htm](http://www.rieoei.org/deloslectores/Profesión_Docente_Htm)
- Gardner, H. (1983). *Inteligencias múltiples, la teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Gardner, H. (1995). *Estructuras de la Mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. España: Fondo d
- Goleman, D, (1996) *Inteligencia Emocional*. Madrid: Kairós
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Buenos Aires: Javier Vergara.
- Goleman, D. (2000). *La práctica de la inteligencia emocional*. España: Kairós
Recuperado en: http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/cursos/material_de_apoyo-F-C-CIFH/2MaterialdeapoyocursosCICAP/5InteligenciaEmocional/PracticalInteligEmocional.Pdf de la Cultura Económica
- Goleman,D. (2012) *El cerebro y la Inteligencia Emocional*. Barcelona: Ediciones B
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (1999). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. México.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Howard y G. (1983) *Teoría de las Inteligencias Múltiples*. Cuadernos de Educación Kahr, L. (2014). *Clima institucional escolar y gestión directiva*. México: Mc Graw Hill.

- Kerlinger, FN. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana. Capítulo número 8 ('Investigación experimental y no experimental')
- Leal, A. (1991). *Conocer la cultura de las organizaciones: una base para la estrategia y el cambio*. Actualidad. Editorial: Madrid.
- Leal, A. (2011). *La inteligencia emocional*. Granada: Mc Graw Hill. Lucipinio, F. (2009). Identidad institucional.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968) Motivación y clima organizacional. Boston: Harvard University.
- Martín, M. (2000). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. Recuperado de: www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf
- Matassini (2012). *Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública de la Perla – callao Lima – Perú 2012*
- Mayer Salovey y Caruso (1997P) *Medir la Inteligencia Emocional* Paidós Meyer, J. y Salovey, P. (1993) *La Inteligencia de las Emociones*.
- Mayer, J. & Salovey P. (1990) Modelos de inteligencia emocional. En Stenberg, R. Ed. *The Hand book of Intelligence*. New York. Cambridge University Press.
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). *¿Qué es la Inteligencia emocional? Desarrollo emocional: Implicancias en la educación*. New York: Basic Books
- Monje, D. y Flores, E. (2012). Diferencia en la comunicación intrapersonal e interpersonal. Barcelona: Océano.
- Montes, F. (2014). *El clima institucional y su influencia en la gestión*. México: Mc Graw Hill.
- Núñez, A. (2012). Comunicación intrapersonal e interpersonal. Barcelona: Océano
- Ortega, J. (2015). Tesis "*Inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés en los docentes de las instituciones educativas de la red 03 UGEL 04 Comas Lima*". Universidad San Ignacio de Loyola.

- Peiró, I. (2000) *Psicología social de las organizaciones* Madrid: Mcgraw hill
- Pereira, L. (2004). *la inteligencia emocional del líder como estrategia de cambio en las organizaciones*. Recuperado de: www.publicaciones.orbe.edu/index.php/cicag/... 1248Venezuela
- Robbins, P. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Ed. Prentice Hall.
- Rosales, E. (2012). *Análisis de la Influencia de la Cultura Institucional en las Prácticas Pedagógicas de los Docentes, desde los Criterios de los Directores, Docentes*. Universidad pedagógica nacional Francisco Morazán de Honduras.
- Salovey y Meyer (1993) *Inteligencia Emocional*. Paidós Salovey, Meyer y Caruso (1997) *Como Medir la Inteligencia Emocional*. Paidós.
- Salovey, P., y Sluyter, D. J. (1997). *Emotional Development and Emotional Intelligence. Educational Implications*. Nueva York: Basic Books.
- Sandoval M. (2001). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional, Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, Año 10, N° 27, México, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, p 83-88. Recuperado de: <http://www.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/index.html#>.
- Ugarriza, N. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Bar-On (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. Lima: Libro Amigo.

Anexos

Anexo 1. Artículo científico



**La inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones Fe y
Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018**

Br: Ruth Celina Tantalean Oscuvilca

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo filial Lima

celinatantalean@gmail.com

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y clima institucional de las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018 se realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional con una población de 92 docentes la variable inteligencia emocional fue medida a través del instrumento inventario de cociente emocional de BarOn mientras que para la variable clima institucional se utilizó el de Mario Martin Briss. Para determinar la validez de ambos instrumentos se utilizó el Alpha de Cronbach de los resultados obtenidos se comprobó se muestra una correlación de Rho de Spearman positiva perfecta entre las variables en estudio de ($\rho = 0.998$); y significativa ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa H_a ; "La inteligencia emocional tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018." Es decir, la relación obtenida fue positiva o directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de inteligencia emocional mayor nivel de clima institucional.

Palabras Claves: inteligencia emocional, clima institucional

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and the institutional climate of Fe y Alegria institutions of the UGEL Ventanilla-Callao, 2018, a correlational descriptive research was carried out with a population of 92 teachers, the variable Emotional intelligence was measured through BarOn's emotional quotient inventory instrument, while Mario Martin Briss was used for the institutional climate variable. To determine the validity of both instruments we used the Cronbach's Alpha of the results obtained it was proved a perfect positive Spearman's Rho correlation between the variables under study ($\rho = 0.998$); and significant ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$); for which the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis H_a was accepted; "Emotional intelligence is related to the institutional climate in the Fe y Alegria Educational Institutions of the UGEL Ventanilla-Callao, 2018." That is, the relationship obtained was positive or direct and significant, and states that: a higher level of intelligence emotional level of institutional climate.

Keywords: emotional intelligence, institutional climate

Introducción

La investigación realizada se da en un contexto educativo en las instituciones públicas con el objetivo de relacionar las variables de estudio inteligencia emocional y clima institucional dos variables que están inmersos en las relaciones humanas para permitir al ser humano tener un autoanálisis de su ser interior de su inteligencia intrapersonal y su ser exterior por medio de su inteligencia interpersonal ,la presente investigación es de relevancia porque considera la inteligencia emocional un fundamento vital para un buen clima institucional y el manejo de las emociones propias y el de los demás permitirá visualizarse en un ambiente laboral con mejorar su servicio educativo teniendo como problema general de la investigación la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla Callao ,2018? Se revisó antecedentes internacionales que guardaban relaciones con las variables de la investigación entre ellos tenemos a Aspillaba (2014) que investigó “*Clima organizacional e inteligencia emocional en los docentes del Colegio Simón Bolívar de Bogotá-Colombia*”. Universidad Nacional de Colombia. Tesis que autorizo graduarse con el grado de maestría en Gestión de la educación. El diseño de la investigación es no experimental, el tipo de estudio es básica. Para confirmar la hipótesis general del estudio tomó como muestra a 125 docentes del mencionado Colegio, a ellos los realizo un cuestionario graduado en la escala politómica y luego de recojo de la información presento las siguientes conclusiones: el nivel de la inteligencia emocional alcanzó el nivel alto en un 76%. En la parte inferencial existe una alta correlación ($\rho=0,874$) entre el clima organizacional e inteligencia emocional en los docentes del Colegio Simón Bolívar de Bogotá-Colombia y Arancibia (2014) que investigó“ *Clima institucional y desempeño docente en el Colegio Suizo de Santiago de Chile*”. Universidad de las Américas (UDLA) Santiago. Investigación para graduarse en maestría en gestión de la educación. El objetivo de la tesis fue confirmar la correlación entre el clima institucional y desempeño docente en el Colegio Suizo de Santiago de Chile. El diseño de la investigación es no experimental de enfoque cuantitativo. Estimó como muestra a 245 docentes, a quienes tomó una encuesta graduado en la escala de Likert de cinco opciones. Luego del recojo de la información y con el uso del SPSS22 obtuvo los resultados y después de interpretar llegó a las siguientes conclusiones: el clima institucional alcanzó el

nivel medio en un 65% del total. En la prueba inferencial obtuvo una alta correlación ($r=0,861$) entre el clima institucional y desempeño docente en el Colegio Suizo de Santiago de Chile .también se revisó antecedentes nacionales como el de Matassini (2016) que investigó sobre *Relación entre la Inteligencia emocional y Clima Organizacional en los docentes de una I.E. pública de la Perla- Callao(Tesis Maestría)* cuyo objetivo fue comprobar si existe relación entre los niveles de inteligencia emocional con la percepción del clima organizacional dicha institución. La muestra fueron todos los docentes de una IE. De la Perla, el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La muestra fue disponible-no probabilística para un estudio descriptivo-correlacional. La técnica empleada fue la encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Los instrumentos aplicados fueron “El inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On” adaptado por Nelly Ugarriza en el 2001 y la “Escala de Clima Organizacional de Sonia Palma” que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach donde se obtuvo el valor de 0.803; se concluyó en esta investigación que existe una correlación entre sus dimensiones la relación estadística significativa $r_s = 0.854$, $p < 0.05$ y directa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional. Del mismo modo $r_s = 0.794$ entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional con el clima organizacional también Ortega (2015) investigó “*Inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés en los docentes de las instituciones educativas de la red 03 UGEL 04 Comas Lima*”. Universidad San Ignacio de Loyola. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión de la educación. distinguió como propósito principal verificar la correlación entre la inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés en los docentes de las instituciones educativas de la red 03 UGEL 04 Comas Lima. El diseño de la investigación es correlacional .Consideró como muestra a 123 docentes, a quienes aplicó un cuestionario escala politómica, después del recojo de la información se observó los siguientes resultados y llegando a la conclusión: existe una alta correlación ($r= 0,866$) entre la inteligencia emocional y el afrontamiento al estrés en los docentes de las instituciones educativas de la red 03 UGEL 04 Comas Lima ,para sostener las base teóricas se tomó en cuenta a varios autores conocedores del tema para su investigación entre ellos tenemos a Daniel Goleman quien manifestó “la inteligencia emocional es la habilidad que se percibe en el desenvolvimiento del ser humano de manera individual o grupal” (2005) Salovey y Mayer (2001, p.p. 232-242) manifestaron que la inteligencia emocional refirió a

La inteligencia emocional como un subconjunto de la inteligencia social siendo la capacidad que va a llevar al ser humano a armonizar sus emociones evaluando sus sentimientos y respetando el de los otros Y el principal aporte de Gardner (1995) concibió en las teorías sobre las inteligencias múltiples en la cual se establece en una organización considerando dos inteligencias la inteligencia intrapersonal como el conocimiento de uno mismo y la inteligencia interpersonal como el conocimiento y comprensión del otro (p.47). todos estos aportes importantes sirvieron de base para la primera variable a de estudio así como para la variable de clima institucional que guarda estrecha relación con los valores éticos y morales del docente dentro de una institución educativa tenemos entre ellos a Martin (2000) señala que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103). según Alvarado (2003) dice que clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.95) asimismo Pintado (2007), menciona que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.187).

Metodología

El método utilizado en la investigación es hipotético deductivo, el enfoque cuantitativo, el tipo básicas, el diseño no correlacional, la muestra tipo censal, la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario la muestra de 92 docentes, los instrumentos utilizados el inventario de inteligencia emocional de Bar On y el instrumento para clima institucional de Martin. Para la estimación de la fiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alfa de Cronbach y para los resultados de correlación se manejó Rho Spearman los resultados obtenidos fue positiva perfecta entre las variables de estudio d ($\rho=0,998$) y significativa.

Resultados

De la encuesta aplicada a los docentes de las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla –Callao demuestran los siguientes niveles de inteligencia emocional. El 32%, es decir 30 docentes tienen inteligencia emocional de nivel bajo; el 51,1% es decir 47

docentes tienen inteligencia emocional de nivel medio; el 16.3% es decir 15 docentes tienen inteligencia emocional de nivel alto en cuanto a clima institucional se dieron los siguientes resultados, se observa los resultados del 100%, es decir 92 docentes de las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, perciben al clima institucional en los siguientes niveles: El 32,61%, es decir 30 docentes lo perciben y lo ubican en el nivel bajo; Así mismo el 47,83% es decir 40 docentes se ubican en el nivel medio; de la misma forma el 19.57% es decir 18 docentes se encuentran en el nivel alto.

Discusión

El trabajo de investigación tuvo como resultados inferenciales los siguientes: una correlación de Rho de Spearman positiva perfecta entre las variables en estudio de ($\rho=0.998$); y significativa ($\text{Sig}=0.000<0.05$); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa H_a ; “La inteligencia emocional tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.” Es decir, la relación obtenida fue positiva o directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de inteligencia emocional mayor nivel de clima institucional.

En cuanto a la hipótesis específica 1 existe una correlación de Rho de Spearman positiva fuerte entre las variables en estudio de ($\rho=0.893$); y significativa ($\text{Sig}=0.000<0.05$); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa H_a ; “El componente Intrapersonal tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.” Es decir, la relación obtenida fue positiva o directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel del componente intrapersonal mayor nivel de clima institucional.

En cuanto a la hipótesis específica 2 existe una correlación de Rho de Spearman positiva perfecta entre las variables en estudio de ($\rho=0.893$); y significativa ($\text{Sig}=0.000<0.05$); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa H_a ; “El componente Interpersonal tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.” Es decir, la relación obtenida fue positiva o directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel del componente interpersonal mayor nivel de clima institucional.

En cuanto a la hipótesis específica 3 una correlación de Rho de Spearman positiva fuerte entre las variables en estudio de ($\rho=0.824$); y significativa ($\text{Sig}=0.000<0.05$); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa H_a ; “El componente de

adaptabilidad tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.” Es decir, la relación obtenida fue positiva o directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel del componente de adaptabilidad mayor nivel de clima institucional.

En cuanto a la hipótesis específica 4 existe una correlación de Rho de Spearman positiva fuerte entre las variables en estudio de ($\rho = 0.824$); y significativa ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa H_a ; “El componente manejo de estrés tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.” Es decir, la relación obtenida fue positiva o directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel del componente manejo de estrés mayor nivel de clima institucional

En cuanto a la hipótesis específica 5 existe una correlación de Rho de Spearman positiva fuerte entre las variables en estudio de ($\rho = 0.828$); y significativa ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa H_a ; “El componente estado de ánimo tiene relación con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.” Es decir, la relación obtenida fue positiva o directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel del componente estado de ánimo mayor nivel de clima institucional.

Conclusiones

Primera De acuerdo al objetivo general ,se determinó que existe una relación positiva perfecta ($\rho = 0.998$) y significativa ($p < 0.05$) entre inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao ,2018.Por lo tanto se concluye que a mayor nivel de inteligencia emocional mayor nivel de clima institucional.

Segunda De acuerdo al objetivo 1, se determinó que existe una relación positiva fuerte ($\rho = 0.893$) y significativa ($p < 0.05$) entre el componente intrapersonal y el clima institucional en las instituciones educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callo,2018. Por lo cual se concluye que existe una relación positiva perfecta entre inteligencia emocional y clima institucional .Estos datos confirman que se cumple la hipótesis específica 1 y el objetivo específico 1 de estudio.

Tercera De acuerdo al objetivo 2, se determinó que existe una relación positiva perfecta

(rho=0893) y significativa(p<0.05) entre el componente interpersonal y el clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao , 2018 .Por lo cual se concluye que existe una relación perfecta entre inteligencia emocional y clima institucional. Estos datos confirman que se cumple la hipótesis 2 y el objetivo específico 2 de estudio.

Cuarta De acuerdo al objetivo 3,se determinó que existe una relación positiva perfecta (rho=0893) y significativa(p<0.05) entre el componente interpersonal y el clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao , 2018 .Por lo cual se concluye que existe una relación perfecta entre inteligencia emocional y clima institucional. Estos datos confirman que se cumple la hipótesis 3 y el objetivo específico 3 de estudio.

Quinta De acuerdo al objetivo 4, se determinó que existe una relación positiva fuerte (rho=0824) y significativa(p<0.05) entre el componente manejo de estrés y el clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao , 2018 .Por lo cual se concluye que existe una relación perfecta entre inteligencia emocional y clima institucional. Estos datos confirman que se cumple la hipótesis 4 y el objetivo específico 4 de estudio.

Sexta De acuerdo al objetivo 5,se determinó que existe una relación positiva perfecta (rho=0828 y significativa(p<0.05) entre el componente estado de ánimo en general y el clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao , 2018 .Por lo cual se concluye que existe una relación perfecta entre inteligencia emocional y clima institucional .Estos datos confirman que se cumple la hipótesis 5 y el objetivo específico 5 de estudio.

Referencias

- Goleman, D, (1996) *Inteligencia Emocional*. Madrid: Kairós
- Bar-On, R. (1997). *The emotional Quotient (EQ-i): A Test of Emotional Intelligence*. Toronto: Multi-Heath Systems
- Gardner, H. (1995). *Estructuras de la Mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. España: Fondo d
- Mayer Salovey y Caruso (1997P) *Medir la Inteligencia Emocional* Paidós Meyer, J. y Salovey, P. (1993) *La Inteligencia de las Emociones*

DECLARACIÓN JURADA
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Ruth Celina Tantalean Oscuivilca , estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa Maestría en Administración de la Educación. de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09478668, con el artículo titulado “...Inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla –Callao,2018”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha : Lima 12 de enero del 2019

Nombres y apellidos: Ruth Celina Tantalean Oscuivilca

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título :Inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao ,2018							
Autor: Ruth CelinaTantalean Oscuvilca							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla Callao ,2018?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao,2018.	Hipótesis general: La inteligencia emocional tiene relación significativa con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao , 2018	Variable 1: Inteligencia emocional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre el componente Intrapersonal y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla,-Callao , 2018?	Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre el componente intrapersonal y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018	Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 El componente Intrapersonal tiene relación significativa con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao , 2018	Intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo	1,2,3,4,5	5.Totalmente de acuerdo	Alto (95-130)
			Interpersonal	Asertividad Autoconocimiento			
Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre el			Adaptabilidad	Relaciones interpersonales Responsabilidad social Empatía	11,12,13,14,15	3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bajo (26-60)
			Manejo de estrés	Solución de problemas Prueba de la realidad Flexibilidad			
			Estado de ánimo	Tolerancia a la tensión Control de impulsos			

<p>componente Interpersonal y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre el componente de adaptabilidad y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018?</p> <p>Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre el componente del manejo de estrés y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018?</p> <p>Problema específico 5 ¿Qué relación existe entre el componente del estado de ánimo y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre el componente interpersonal y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre el componente de adaptabilidad y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre el componente del manejo de estrés y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018</p> <p>Objetivo específico 5 Determinar la relación que existe entre el</p>	<p>Hipótesis específica 2 El componente interpersonal tiene relación significativa con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018</p> <p>Hipótesis específica 3 El componente de adaptabilidad tiene relación significativa con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018</p> <p>Hipótesis específica 4 El componente del manejo de estrés tiene relación significativa con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018</p> <p>Hipótesis específica 5 El componente del estado de ánimo tiene relación significativa con el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la</p>	<p>Felicidad Optimismo</p> <p>Variable 2: Clima institucional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Comunicación</p> <p>Motivación</p> <p>Confianza</p> <p>Participación</p>	<p>22,23,24,25,26</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación traslado de la información - Espacios y horarios - Pertinencia - Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio - Autonomía - Confianza - Respeto - sinceridad - Participación - Toma de decisiones 	<p>Ítems</p> <p>1,2,3,4</p> <p>5,6,7,8,9,10,11</p> <p>12,13,14,15,16</p> <p>17,18,19,20,21,22,23,24,25,26</p>	<p>Escala de Valores</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>Niveles o rangos</p> <p>Optimo (95-130)</p> <p>Moderado (61-95)</p> <p>No óptimo (26-60)</p>
--	---	--	--	--	--	--	--

	componente del estado de ánimo y el clima institucional en las Instituciones Educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao,2018	UGEL Ventanilla-Callao,2018		-Equipos de trabajo -colaboración			
--	--	-----------------------------	--	--------------------------------------	--	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Método: Enfoque: cuantitativo Tipo: Básico Nivel: descriptivo Diseño: Transversal correlacional	Población: 92 docentes Tipo de muestreo: Muestra censal No probabilístico Tamaño de muestra: 92 docentes	Variable 1: Inteligencia emocional Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario Variable 2: Clima institucional Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario		DESCRIPTIVA: Representadas por tablas y figuras según las niveles y porcentajes de las variables y dimensiones de estudio. INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis se realizara los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de correlación de Spearman			

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

PERSONAL DOCENTE

Presentación:

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparezcan a continuación es verdadera, de acuerdo a cómo te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

Se agradece su colaboración por responder las siguientes preguntas. La información que nos proporciona será tratada de forma confidencial y anónima.

Indicaciones: A continuación se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta. el tiempo es de 15 minutos.

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

		Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: Componente intrapersonal Indicadores: Comprensión emocional de sí mismo, asertividad y autoconcepto					
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos					

2	Reconozco con facilidad mis emociones					
3	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago					
4	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo					
5	Me siento seguro de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones					
	DIMENSION 2: Componente interpersonal Indicadores: Relaciones interpersonales, responsabilidad social y empatía.	1	2	3	4	5
6	Me agradan las personas que conozco					
7	Me resulta fácil hacer amigos (as)					
8	Me detendría y ayudaría a un niño que llora para encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento					
9	Los demás opinan que soy una persona sociable					
10	Me es difícil llevarme con los demás					
	DIMENSION 3: Componente de adaptabilidad Indicadores. Solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad.	1	2	3	4	5
11	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)					
12	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella					
13	En general ,me resulta difícil adaptarme					
14	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente					
15	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas					
	DIMENSION 4: Componente manejo de estrés Indicadores: Tolerancia a la tensión y control de impulsos.	1	2	3	4	5

16	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles					
17	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo					
18	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles					
19	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso					
20	Soy impulsivo (a)eso me trae problemas					
21	No puedo soportar el estrés					
	Dimensión 5: Componente estado de ánimo Indicadores: Felicidad y optimismo.					
22	Soy una persona bastante alegre y optimista					
23	Generalmente espero lo mejor					
24	Mis relaciones ,más cercanas significan mucho tanto para mí como para mis amigos					
25	Me resulta difícil cambiar de opinión					
26	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores					

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

PERSONAL DOCENTE

Presentación:

Estimado colega, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima institucional de la institución educativa. Entendiendo como clima institucional al ambiente que se genera al interior de la institución.

Se agradece su colaboración por responder las siguientes preguntas. La información que nos proporciona será tratada de forma confidencial y anónima.

Indicaciones:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

Por favor el tiempo es de 15 minutos.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

		Escala de valoración				
DIMENSION 1: Comunicación		1	2	3	4	5
Indicadores: Comunicación/traslado de información, espacios y horarios y pertinencia.						
1	En la Institución Educativa se informa permanentemente sobre el avance de metas y logros de objetivos.					
2	La comunicación de la información en la Institución Educativa es rápida y precisa.					
3	En la Institución educativa existen espacios para intercambiar información y opiniones con la comunidad educativa.					
4	Recibimos la información suficiente para desarrollar correctamente nuestro trabajo en el momento oportuno.					
DIMENSIÓN 2: Motivación		1	2	3	4	5
Indicadores: Satisfacción, reconocimiento, prestigio y autonomía.						

5	En la Institución Educativa se acostumbra el reconocimiento público a su labor educativa.					
6	En la Institución Educativa se estimula el desarrollo profesional de todos los miembros que la integran.					
7	Los miembros de la Institución Educativa valoran su labor profesional.					
8	La autonomía profesional existente en la Institución Educativa es adecuada.					
9	Los miembros de la Institución Educativa se sienten motivados en el desempeño de sus labores.					
10	En la Institución Educativa se reconocen los logros individuales y de las comisiones o equipos de trabajo.					
11	Las relaciones interpersonales en la Institución Educativa son adecuadas.					
	DIMENSION 3 : Confianza Indicadores: Confianza, respeto y sinceridad.	1	2	3	4	5
12	Existe confianza mutua entre los miembros de la Institución Educativa					
13	Existe sinceridad en las relaciones entre los miembros de la Institución Educativa.					
14	Los miembros de la Institución Educativa expresan con facilidad sus opiniones.					
15	Existe respeto por los espacios personales de cada integrante de la Institución Educativa.					
16	Existe trato amigable y respetuoso entre los compañeros de trabajo de la Institución Educativa.					
	DIMENSION 4: Participación Indicadores: Participación toma de decisiones, equipos de trabajo y colaboración/coordiación.	1	2	3	4	5
17	Los miembros de la Institución Educativa contribuyen eficazmente en el logro de los objetivos de la Institución.					
18	Las reuniones de docentes que se realizan en la Institución Educativa son beneficiosas y participan en dar opiniones la mayoría.					
19	Los directivos son un ejemplo en la colaboración y participación en las diversas actividades.					
20	La Institución Educativa tiene estrategias para logara la participación de los miembros de la institución en diversas					

	situaciones o actividades					
21	Los miembros de la institución participan en las decisiones que se toman y afectan a su trabajo.					
22	Las reuniones para tomar decisiones son frecuentes en la institución educativa.					
23	En la institución educativa se promueve constantemente el trabajo equipo.					
24	Se promueve la participación de la comunidad educativa a espacios de recreación dentro o fuera de la Institución Educativa.					
25	En la Institución Educativa existe adecuada coordinación entre La dirección, coordinadores y docentes.					
26	En la Institución Educativa existe integración y cooperación entre los miembros de los distintos niveles y áreas.					

Anexo 4. Certificación de validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 :Intrapersonal							
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	✓		✓		✓		
2	Reconozco con facilidad mis emociones	✓		✓		✓		
3	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago	✓		✓		✓		
4	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo	✓		✓		✓		
5	Me siento seguro de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2 :Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me agradan las personas que conozco	✓		✓		✓		
7	Me resulta fácil hacer amigos (as)	✓		✓		✓		
8	Me detendría y ayudaría a un niño que llora para encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento	✓		✓		✓		
9	Los demás opinan que soy una persona sociable	✓		✓		✓		
10	Me es difícil llevarme con los demás	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3:Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)	✓		✓		✓		
12	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella	✓		✓		✓		
13	En general ,me resulta difícil adaptarme	✓		✓		✓		
14	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente	✓		✓		✓		
15	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 4: Manejo de estrés								
16	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles	✓		✓		✓		
17	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo	✓		✓		✓		
18	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	✓		✓		✓		
19	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso	✓		✓		✓		
20	Soy impulsivo (a) eso me trae problemas	✓		✓		✓		
21	No puedo soportar el estrés	✓		✓		✓		
Dimensión 5 :Ánimo en general								
22	Soy una persona bastante alegre y optimista	✓		✓		✓		
23	Generalmente espero lo mejor	✓		✓		✓		
24	Mis relaciones ,más cercanas significan mucho tanto para mí como para mis amigos	✓		✓		✓		
25	Me resulta difícil cambiar de opinión	✓		✓		✓		
26	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Barboza Quispe Juan Carlos DNI: 41541171

Especialidad del validador: Magister en docencia y gestión educativa.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13 de Noviembre del 2018.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	En la Institución Educativa se informa permanentemente sobre el avance de metas y logros de objetivos.	✓		✓		✓		
2	La comunicación de la información en la Institución Educativa es rápida y precisa.	✓		✓		✓		
3	En la Institución educativa existen espacios para intercambiar información y opiniones con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
4	Recibimos la información suficiente para desarrollar correctamente nuestro trabajo en el momento oportuno.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Motivación							
5	En la Institución Educativa se acostumbra el reconocimiento público a su labor educativa.	✓		✓		✓		
6	En la Institución Educativa se estimula el desarrollo profesional de todos los miembros que la integran.	✓		✓		✓		
7	Los miembros de la Institución Educativa valoran su labor profesional.	✓		✓		✓		
8	La autonomía profesional existente en la Institución Educativa es adecuada.	✓		✓		✓		
9	Los miembros de la Institución Educativa se sienten motivados en el desempeño de sus labores.	✓		✓		✓		
10	En la Institución Educativa se reconocen los logros individuales y de las comisiones o equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Las relaciones interpersonales en la Institución Educativa son adecuadas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Confianza							
12	Existe confianza mutua entre los miembros de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
13	Existe sinceridad en las relaciones entre los miembros de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Los miembros de la Institución Educativa expresan con facilidad sus opiniones	✓		✓		✓		
15	Existe respeto por los espacios personales de cada integrante de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
16	Existe trato amigable y respetuoso entre los compañeros de trabajo de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: Participación		Si	No	Si	No	Si	No
17	Los miembros de la Institución Educativa contribuyen eficazmente en el logro de los objetivos de la Institución.	✓		✓		✓	
18	Las reuniones de docentes que se realizan en la Institución Educativa son beneficiosas y participan en dar opiniones la mayoría.	✓		✓		✓	
19	Los directivos son un ejemplo en la colaboración y participación en las diversas actividades.	✓		✓		✓	
20	La Institución Educativa tiene estrategias para logara la participación de los miembros de la institución en diversas situaciones o actividades.	✓		✓		✓	
21	Los miembros de la institución participan en las decisiones que se toman y afectan a su trabajo.	✓		✓		✓	
22	Las reuniones para tomar decisiones son frecuentes en la institución educativa.	✓		✓		✓	
23	En la institución educativa se promueve constantemente el trabajo equipo.	✓		✓		✓	
24	Se promueve la participación de la comunidad educativa a espacios de recreación dentro o fuera de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
25	En la Institución Educativa existe adecuada coordinación entre La dirección, coordinadores y docentes.	✓		✓		✓	
26	En la institución Educativa existe integración y cooperación entre los miembros de los distintos niveles y áreas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Barboza Quispe Juan Carlos DNI: 41541171

Especialidad del validador: Magister en docencia y gestión educativa.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13 de Noviembre del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 :Intrapersonal							
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	✓		✓		✓		
2	Reconozco con facilidad mis emociones	✓		✓		✓		
3	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago	✓		✓		✓		
4	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo	✓		✓		✓		
5	Me siento seguro de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2 :Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me agradan las personas que conozco	✓		✓		✓		
7	Me resulta fácil hacer amigos (as)	✓		✓		✓		
8	Me detendría y ayudaría a un niño que llora para encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento	✓		✓		✓		
9	Los demás opinan que soy una persona sociable	✓		✓		✓		
10	Me es difícil llevarme con los demás	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3:Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)	✓		✓		✓		
12	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella	✓		✓		✓		
13	En general ,me resulta difícil adaptarme	✓		✓		✓		
14	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente	✓		✓		✓		
15	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 4: Manejo de estrés							
16	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles	✓		✓		✓		
17	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo	✓		✓		✓		
18	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	✓		✓		✓		
19	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso	✓		✓		✓		
20	Soy impulsivo (a) eso me trae problemas	✓		✓		✓		
21	No puedo soportar el estrés	✓		✓		✓		
	Dimensión 5 :Ánimo en general							
22	Soy una persona bastante alegre y optimista	✓		✓		✓		
23	Generalmente espero lo mejor	✓		✓		✓		
24	Mis relaciones ,más cercanas significan mucho tanto para mí como para mis amigos	✓		✓		✓		
25	Me resulta difícil cambiar de opinión	✓		✓		✓		
26	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Flores Castañeda Rosalynn Ornela DNI: 40650095

Especialidad del validador: Administración de la Educación


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

...10...de Noviembre del 2018.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	En la Institución Educativa se informa permanentemente sobre el avance de metas y logros de objetivos.	✓		✓		✓		
2	La comunicación de la información en la Institución Educativa es rápida y precisa.	✓		✓		✓		
3	En la Institución educativa existen espacios para intercambiar información y opiniones con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
4	Recibimos la información suficiente para desarrollar correctamente nuestro trabajo en el momento oportuno.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	En la Institución Educativa se acostumbra el reconocimiento público a su labor educativa.	✓		✓		✓		
6	En la Institución Educativa se estimula el desarrollo profesional de todos los miembros que la integran.	✓		✓		✓		
7	Los miembros de la Institución Educativa valoran su labor profesional.	✓		✓		✓		
8	La autonomía profesional existente en la Institución Educativa es adecuada.	✓		✓		✓		
9	Los miembros de la Institución Educativa se sienten motivados en el desempeño de sus labores.	✓		✓		✓		
10	En la Institución Educativa se reconocen los logros individuales y de las comisiones o equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Las relaciones interpersonales en la Institución Educativa son adecuadas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Existe confianza mutua entre los miembros de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
13	Existe sinceridad en las relaciones entre los miembros de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Los miembros de la Institución Educativa expresan con facilidad sus opiniones	✓		✓		✓		
15	Existe respeto por los espacios personales de cada integrante de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
16	Existe trato amigable y respetuoso entre los compañeros de trabajo de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Participación	Si	No	Si	No	Si	No	

17	Los miembros de la Institución Educativa contribuyen eficazmente en el logro de los objetivos de la Institución.	✓		✓		✓	
18	Las reuniones de docentes que se realizan en la Institución Educativa son beneficiosas y participan en dar opiniones la mayoría.	✓		✓		✓	
19	Los directivos son un ejemplo en la colaboración y participación en las diversas actividades.	✓		✓		✓	
20	La Institución Educativa tiene estrategias para logara la participación de los miembros de la institución en diversas situaciones o actividades.	✓		✓		✓	
21	Los miembros de la institución participan en las decisiones que se toman y afectan a su trabajo.	✓		✓		✓	
22	Las reuniones para tomar decisiones son frecuentes en la institución educativa.	✓		✓		✓	
23	En la institución educativa se promueve constantemente el trabajo equipo.	✓		✓		✓	
24	Se promueve la participación de la comunidad educativa a espacios de recreación dentro o fuera de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
25	En la Institución Educativa existe adecuada coordinación entre La dirección, coordinadores y docentes.	✓		✓		✓	
26	En la institución Educativa existe integración y cooperación entre los miembros de los distintos niveles y áreas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: D/Mg: Flores Castañeda Rosalyn..... DNI: 40650095.....

Especialidad del validador: Administración de la Educación.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....10.....de Noviembre del 2018

Rosalyn F.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 :Intrapersonal							
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	✓		✓		✓		
2	Reconozco con facilidad mis emociones	✓		✓		✓		
3	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago	✓		✓		✓		
4	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo	✓		✓		✓		
5	Me siento seguro de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2 :Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me agradan las personas que conozco	✓		✓		✓		
7	Me resulta fácil hacer amigos (as)	✓		✓		✓		
8	Me detendría y ayudaría a un niño que llora para encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento	✓		✓		✓		
9	Los demás opinan que soy una persona sociable	✓		✓		✓		
10	Me es difícil llevarme con los demás	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3:Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)	✓		✓		✓		
12	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella	✓		✓		✓		
13	En general ,me resulta difícil adaptarme	✓		✓		✓		
14	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente	✓		✓		✓		
15	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 4: Manejo de estrés								
16	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles	✓		✓		✓		
17	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo	✓		✓		✓		
18	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	✓		✓		✓		
19	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso	✓		✓		✓		
20	Soy impulsivo (a) eso me trae problemas	✓		✓		✓		
21	No puedo soportar el estrés	✓		✓		✓		
Dimensión 5 : Ánimo en general								
		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Soy una persona bastante alegre y optimista	✓		✓		✓		
23	Generalmente espero lo mejor	✓		✓		✓		
24	Mis relaciones ,más cercanas significan mucho tanto para mí como para mis amigos	✓		✓		✓		
25	Me resulta difícil cambiar de opinión	✓		✓		✓		
26	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Hernández Silva Karina Y. DNI: 10.13.7282

Especialidad del validador: Docencia y gestión Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13...de Noviembre del 2018.

Karina Hernández

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	En la Institución Educativa se informa permanentemente sobre el avance de metas y logros de objetivos.	✓		✓		✓		
2	La comunicación de la información en la Institución Educativa es rápida y precisa.	✓		✓		✓		
3	En la Institución educativa existen espacios para intercambiar información y opiniones con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
4	Recibimos la información suficiente para desarrollar correctamente nuestro trabajo en el momento oportuno.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	En la Institución Educativa se acostumbra el reconocimiento público a su labor educativa.	✓		✓		✓		
6	En la Institución Educativa se estimula el desarrollo profesional de todos los miembros que la integran.	✓		✓		✓		
7	Los miembros de la Institución Educativa valoran su labor profesional.	✓		✓		✓		
8	La autonomía profesional existente en la Institución Educativa es adecuada.	✓		✓		✓		
9	Los miembros de la Institución Educativa se sienten motivados en el desempeño de sus labores.	✓		✓		✓		
10	En la Institución Educativa se reconocen los logros individuales y de las comisiones o equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Las relaciones interpersonales en la Institución Educativa son adecuadas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Existe confianza mutua entre los miembros de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
13	Existe sinceridad en las relaciones entre los miembros de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Los miembros de la Institución Educativa expresan con facilidad sus opiniones	✓		✓		✓		
15	Existe respeto por los espacios personales de cada integrante de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
16	Existe trato amigable y respetuoso entre los compañeros de trabajo de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: Participación		Si	No	Si	No	Si	No
17	Los miembros de la Institución Educativa contribuyen eficazmente en el logro de los objetivos de la Institución.	✓		✓		✓	
18	Las reuniones de docentes que se realizan en la Institución Educativa son beneficiosas y participan en dar opiniones la mayoría.	✓		✓		✓	
19	Los directivos son un ejemplo en la colaboración y participación en las diversas actividades.	✓		✓		✓	
20	La Institución Educativa tiene estrategias para logara la participación de los miembros de la institución en diversas situaciones o actividades.	✓		✓		✓	
21	Los miembros de la institución participan en las decisiones que se toman y afectan a su trabajo.	✓		✓		✓	
22	Las reuniones para tomar decisiones son frecuentes en la institución educativa.	✓		✓		✓	
23	En la institución educativa se promueve constantemente el trabajo equipo.	✓		✓		✓	
24	Se promueve la participación de la comunidad educativa a espacios de recreación dentro o fuera de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
25	En la Institución Educativa existe adecuada coordinación entre La dirección, coordinadores y docentes.	✓		✓		✓	
26	En la institución Educativa existe integración y cooperación entre los miembros de los distintos niveles y áreas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Henriquez Silva Karina Y. DNI: 10137282

Especialidad del validador: Docencia y gestión educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13 de Noviembre del 2018



Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Constancia emitida por la institución



I.E. FE Y ALEGRÍA N° 29
Religiosas Mercedarias Misioneras

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR
DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST GRADO
UNIVERSIDAD "CÉSAR VALLEJO" - FILIAL LIMA NORTE
Presente.

Asunto: Autorización para la aplicación de los
instrumentos de la investigación de la
Lic. Ruth Celina Tantalean Oscuivilca.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Ruth Celina Tantalean Oscuivilca la aplicación de los instrumentos de evaluación, se realizó a los 50 docentes de ambos niveles (Primaria – Secundaria), para el desarrollo de la investigación titulada "Inteligencia emocional y clima institucional en las Instituciones educativas Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao ,2018", lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Es oportuna la ocasión para expresar a Ud. las muestras de mi especial consideración.

Ventanilla, 19 de noviembre del 2018



María Remedios Pérez
DIRECTORA



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR
DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST GRADO
UNIVERSIDAD "CÉSAR VALLEJO"- FILIAL LIMA NORTE
Presente.

Asunto: Autorización para la aplicación de los
instrumentos de la investigación de la
Lic. Ruth Celina Tantalean Oscuvilca.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Ruth Celina Tantalean Oscuvilca la aplicación de los instrumentos de evaluación, para el desarrollo de la investigación titulada **"Inteligencia Emocional y Clima Institucional en las instituciones educativas Fe y Alegría, de la UGEL Ventanilla - Callao 2018"**, aplicados a 42 docentes, lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Es oportuna la ocasión para expresar a Ud. las muestras de mi especial consideración.

Ventanilla, 19 de Noviembre del 2018


Hna. María Del Carmen Garrido Bustos
DIRECTORA
I.E. FE Y ALEGRÍA N° 59

Anexo 6. Base de datos

	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26
1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	2	5	4	2	2	4	4	4	4	5
2	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	2	5	4	4	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	1	1	5	5	1	5	4	2	1	5	5	4	1	5
4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	2	3	3	4	2	3	2	2	3	5	4	5	2	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	1	5	4	2	3	5	5	5	2	5
6	4	5	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	2	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	5
7	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	2	2	2	4	2	5	4	2	2	5	4	5	3	5
8	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	1	4	4	4	4	5
9	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5	5	3	2	5	5	1	5	5	1	1	4	4	4	3	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	2	3	4	4	2	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	2	4	5	5	5	4	5
12	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2
13	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	4	4	5	2	5
14	5	5	5	5	5	5	4	4	1	3	5	1	1	5	5	1	5	5	1	3	5	5	5	1	5	5
15	4	4	3	3	3	3	5	5	4	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4
16	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
17	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	3	3	3	3	3	4	4	5	5	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4
20	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4
22	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
23	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4
24	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	2	2	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	2	5
26	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	5
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	4	5	1	2	5	5	5	1	5	5
28	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	5	5	4	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	1	2	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	3	4	2	1	5	3	2	3	3	2	2	4	5	5	5	3
31	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4
33	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	2	2	2	4	2	5	5	2	2	4	5	5	2	5
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	1	2	3	3	4	4	4
35	1	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4
36	4	4	4	4	2	2	5	2	2	4	4	2	1	5	5	2	5	5	1	2	5	4	1	2	5	5
37	2	4	5	2	4	4	4	4	4	5	5	1	1	2	4	1	5	4	1	1	4	5	4	5	4	5
38	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	5	5	2	4	4	2	2	5	4	5	4	5
40	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	5
41	1	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4
42	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	2	3	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	2	5
43	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4
44	5	5	5	5	5	3	5	4	3	1	4	4	1	1	5	5	5	5	5	1	4	1	1	2	2	5
45	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	2	2	5	5	2	5	5	2	3	5	5	5	4	5

46 4 4 4 4 3 4 5 4 2 3 4 2 3 3 4 2 4 4 2 2 4 4 5 2 4 4
47 3 4 4 2 4 4 4 4 2 4 4 3 2 3 4 3 3 3 2 3 4 4 4 3 4
48 4 4 4 5 4 5 4 5 5 4 4 4 2 2 2 4 4 2 4 4 3 2 4 4 2 4
49 4 4 4 4 4 4 4 4 5 2 4 4 2 2 4 4 2 2 4 2 2 4 4 4 2 5
50 5 5 5 4 3 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 2 2 3 3 4 3 5 4 5 3 4
51 2 4 4 5 4 4 3 4 2 4 4 2 2 4 3 4 4 3 1 2 3 4 4 4 4 5
52 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 3 2 2 3 3 2 3 3 2 3 3 3 4 4 3 4
53 4 4 4 4 4 4 5 4 4 3 4 3 3 3 4 4 3 3 3 2 3 4 4 4 3 5
54 3 3 4 3 4 4 5 4 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 4 4 3 4 4
55 1 5 5 2 5 5 1 4 1 4 5 1 1 5 5 1 4 4 1 1 4 4 4 4 4 4
56 4 5 4 5 4 4 4 4 2 4 4 4 2 2 2 4 4 4 3 2 4 3 4 4 3 4
57 4 4 4 4 4 4 4 5 5 2 5 4 2 2 4 5 2 4 4 2 2 5 5 5 3 5
58 3 3 3 2 3 2 3 4 3 3 4 3 3 2 3 2 2 3 2 3 2 3 3 3 3 3
59 4 5 5 5 5 5 4 5 5 5 2 4 4 1 5 4 5 2 4 4 1 3 5 4 5 4
60 4 4 4 4 3 4 5 4 2 3 3 3 1 2 2 3 3 2 3 4 4 3 4 4 3 5
61 4 4 3 4 4 5 4 4 3 4 4 3 3 3 3 4 3 3 4 3 3 4 3 4 3 3
62 3 3 4 3 3 3 1 4 2 2 3 3 2 3 2 3 2 3 2 3 3 2 3 3 3 4
63 4 4 5 4 4 3 4 5 5 4 5 4 4 2 4 4 3 4 4 4 1 4 4 4 3 5
64 3 3 4 3 4 3 4 3 4 4 4 3 4 3 4 3 4 3 3 2 3 5 3 3 2 5
65 4 4 5 4 5 4 4 5 4 2 4 4 2 2 4 5 2 5 4 2 2 4 4 5 2 5
66 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 4
67 2 3 3 2 3 5 3 5 4 2 3 4 4 4 3 4 4 3 1 1 4 2 5 2 4 5
68 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 1 4 4 3 3 3 2 2 4 4 4 1 4
69 4 4 4 4 4 5 5 4 5 3 3 3 4 3 3 4 4 3 4 3 4 4 4 3 3 3
70 4 4 5 3 4 4 5 5 2 4 5 2 3 4 3 4 4 4 3 2 4 3 4 5 5 5
71 5 5 5 5 4 4 5 4 2 4 4 4 5 4 2 3 3 2 2 5 5 5 3 4 3 4
72 3 4 4 3 3 4 3 5 3 4 4 5 3 2 3 3 2 5 2 1 3 4 4 4 2 5
73 4 4 4 3 4 3 3 5 3 3 2 4 4 4 4 4 2 3 2 4 5 5 3 5 3 5
74 4 4 4 4 4 4 5 4 2 1 3 3 2 4 3 2 4 3 2 4 4 2 3 4 3 4
75 4 4 4 3 4 4 5 4 2 1 3 4 2 4 3 4 3 4 2 4 3 4 4 4 3 3
76 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 1 2 4 4 4 4 1 1 4 3 3 3 4 4
77 5 5 5 4 5 5 5 5 5 2 2 3 3 2 3 3 3 2 2 2 5 5 5 3 5 5
78 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 3 4 3 4 3 3 4 3 4 3 4 3 3 4 4
79 3 3 4 3 3 4 4 5 4 3 2 4 3 4 4 2 3 4 4 2 3 5 5 5 3 4
80 4 4 4 5 4 2 4 5 4 4 4 4 1 1 4 4 2 2 2 1 1 3 4 4 3 4
81 3 4 4 4 3 2 4 3 2 3 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 2 3 4 3 3 4
82 2 2 5 2 5 4 5 2 4 4 5 5 2 2 4 5 2 4 4 2 2 5 2 2 2 5
83 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3 2 2 5 5 2 4 4 2 2 5 4 5 4 5
84 3 4 3 3 2 3 3 3 3 3 4 3 3 3 4 4 4 3 3 3 4 3 4 3 3 4
85 5 4 4 5 5 4 4 5 5 2 3 3 3 1 3 2 4 3 2 5 4 5 3 4 4 4
86 4 3 4 4 4 4 4 4 4 2 3 2 2 2 4 2 4 5 2 2 4 4 4 2 3 4
87 2 4 5 2 4 4 4 4 4 3 3 4 1 1 2 4 1 3 4 1 1 4 3 5 4 5
88 4 4 4 4 4 4 4 5 4 2 3 4 1 2 3 3 2 4 4 3 2 3 4 4 3 4
89 3 3 4 3 4 4 5 4 1 3 5 3 3 3 4 4 4 4 1 3 5 4 4 5 4
90 4 4 4 3 4 3 4 4 2 3 4 2 3 4 3 1 4 4 1 4 4 4 4 3 4 4
91 3 3 4 3 4 4 4 2 3 4 3 4 3 1 4 4 2 2 3 3 3 4 4 3 4
92 4 4 4 5 5 4 4 5 5 1 4 4 2 5 5 1 4 1 3 5 5 3 4 4 3 5

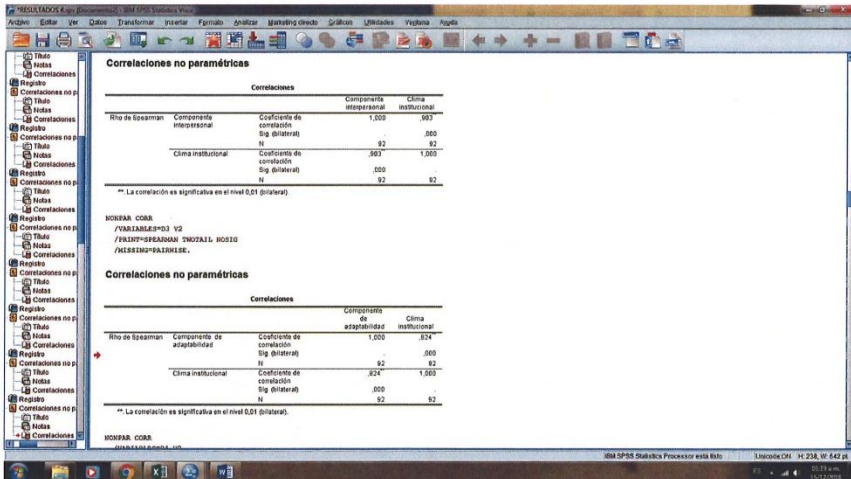
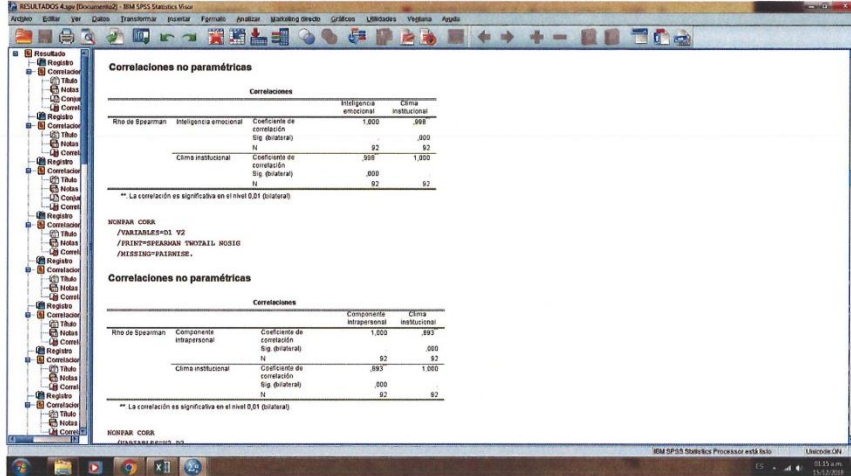
ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26		
4	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3		
4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	
1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	2	1	1	5	4	3	3	1	2	1	1	4	4	4	4		
3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3		
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3		
4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4		
4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	
2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	1	2	4	4	2	4	4	1	2	4	4	4	4	2	5	
4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	
3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	1	1	5	5	3	4	5	3	1	4	3	3	3	3	5	
4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	
4	3	5	5	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
2	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
1	5	5	4	4	4	4	5	1	3	5	4	4	4	4	4	1	1	1	4	5	1	5	5	5	5	5	
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	5	5	5	
3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	
2	1	2	2	2	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	2	4	4	4	
4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	
3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	5	2	3	2	4	5	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	
3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	
4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
3	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
3	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
4	3	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	
3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
4	2	4	3	2	2	4	2	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	

3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 2 2 3 3 3 2 3 3 2 3 3 4 4 3 4
5 4 4 4 3 3 2 5 5 5 5 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3
3 3 3 3 2 2 3 2 3 3 3 3 3 1 2 2 3 3 3 4 3 4 2 2 2 2
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 3 3 4 3 4 4 4 3 4 4 4
4 4 5 4 4 3 5 5 3 1 5 5 4 4 4 4 4 5 4 3 5 4 4 4 4 4
4 3 5 4 1 1 4 5 4 3 5 4 3 3 4 5 5 5 5 4 3 2 4 5 2 3
1 2 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 2 3 4 3 3 3 3 3 3 3
3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 4 3 4 3 4 4 3 3 3 3 4 3 3 3 3
2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 3 3 3 2
4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 3 3
4 4 4 4 3 4 3 4 5 4 4 4 4 3 3 5 3 4 4 4 3 4 4 4 4 4
4 4 3 4 3 3 4 4 4 3 4 4 3 4 4 4 4 5 5 5 5 4 5 5 5 4
4 4 4 4 3 4 4 2 3 4 4 3 3 3 4 3 3 4 3 3 4 5 4 4 3 4
3 3 3 4 4 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 3 4 3 4 3 4 3 3 2
2 3 3 3 3 4 3 3 4 3 3 4 3 3 3 2 3 4 4 4 3 4 4 3 4 4
4 3 2 4 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 2 3 3 3 3 3 3
4 5 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 5 4 5 3 3 3 4 5 4 4
4 3 4 4 3 3 3 3 2 3 3 3 3 4 4 4 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3
5 4 2 3 3 3 4 4 4 4 3 4 3 2 4 5 4 4 5 4 4 3 3 4 4 4
4 3 3 2 2 2 2 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 3 3 2 3 2 3 3
5 5 5 4 5 5 5 5 1 5 5 1 2 5 1 5 5 1 1 5 5 4 2 5 5 5
4 4 4 3 3 3 3 2 3 3 3 2 2 3 3 3 2 2 3 3 2 3 4 3 4
3 4 4 4 4 3 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3
2 2 2 3 3 3 3 3 4 2 3 2 4 3 3 3 4 3 3 3 2 2 2 3 3
3 4 5 4 5 5 5 5 2 5 5 1 1 1 5 1 5 1 1 5 5 5 5 2 5
3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 4 4 3 5 3 4 3 3 3 4 4 4 3 4 3
4 4 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 3 4 3 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4
3 3 3 3 2 2 3 3 3 4 4 3 3 4 4 4 3 3 4 3 3 3 2 3 4 3
5 5 5 5 2 4 5 5 5 4 2 4 4 4 4 5 4 4 4 5 2 4 4 2 4 4
3 2 4 3 3 3 4 2 3 3 5 2 3 2 4 5 4 2 3 3 3 2 3 3 2 2
4 4 4 3 5 5 1 5 3 1 4 3 1 5 3 2 4 3 4 4 3 4 4 3 4 4
2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4
3 2 3 3 4 4 4 3 4 4 5 4 4 4 4 3 4 4 4 4 3 4 4 2 5 5
2 2 2 2 2 2 3 4 4 3 4 4 4 3 4 4 3 3 4 5 4 2 2 3 4 4
4 3 4 4 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 3 4 4 4 4 3 3 4 3 3 3 3
3 3 4 4 3 3 3 4 3 3 3 4 3 3 4 3 3 4 4 3 3 4 3 4 4 3
4 4 4 4 4 4 4 3 4 3 4 4 3 4 4 4 4 3 3 4 3 3 4 4 3 4
3 3 3 3 3 3 2 3 3 4 4 3 4 4 4 3 4 3 4 3 4 3 3 4 4 3
4 3 4 3 3 4 4 3 4 4 4 4 3 3 4 4 3 4 3 3 4 4 3 4 4 4

	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	V1	D1	D2	D3	D4		
DOCENTE 1	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	103	15	28	21	39	
DOCENTE 2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	74	10	19	16	29	
DOCENTE 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	2	1	1	5	4	3	3	1	2	1	1	4	4	4	4	57	4	13	13	27	
DOCENTE 4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	90	13	25	17	35	
DOCENTE 5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	82	11	21	17	33	
DOCENTE 6	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	110	17	26	24	43		
DOCENTE 7	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	98	16	21	20	41
DOCENTE 8	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	75	11	21	16	27		
DOCENTE 9	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	82	13	21	15	33		
DOCENTE 10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	15	27	19	37		
DOCENTE 11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104	16	27	20	41	
DOCENTE 12	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	73	10	17	16	30		
DOCENTE 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	16	28	18	40		
DOCENTE 14	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	125	18	35	24	48		
DOCENTE 15	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	1	2	4	4	2	4	4	1	2	4	4	4	4	4	2	5	89	16	25	16	32	
DOCENTE 16	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	85	16	19	14	36		
DOCENTE 17	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	88	10	21	20	37		
DOCENTE 18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	17	28	20	50		
DOCENTE 19	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	70	10	21	12	27		
DOCENTE 20	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	1	1	5	2	3	4	5	3	1	4	3	3	3	5	100	20	29	17	34		
DOCENTE 21	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	73	15	21	14	23			
DOCENTE 22	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	97	15	23	18	41		
DOCENTE 23	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	93	14	28	14	37		
DOCENTE 24	4	3	5	5	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	77	17	21	14	25		
DOCENTE 25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	98	16	26	20	36			
DOCENTE 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	126	20	35	23	48		
DOCENTE 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129	20	34	25	50		
DOCENTE 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	118	16	33	23	46			
DOCENTE 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	96	16	28	19	33		
DOCENTE 30	2	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	111	16	30	22	43		
DOCENTE 31	1	5	5	4	4	4	4	4	5	1	3	5	4	4	4	4	1	1	1	4	5	1	5	5	5	5	95	16	25	21	33		
DOCENTE 32	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	93	13	26	19	35		
DOCENTE 33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	5	122	19	35	24	44		
DOCENTE 34	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	88	13	21	17	37		
DOCENTE 35	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	94	13	24	20	37			
DOCENTE 36	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	97	14	25	19	39		
DOCENTE 37	2	1	2	2	2	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	85	7	24	16	38		
DOCENTE 38	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	94	15	23	19	37		
DOCENTE 39	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	5	2	3	2	4	5	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	78	12	23	16	27		
DOCENTE 40	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	77	10	20	17	30		
DOCENTE 41	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	5	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	90	16	22	20	32			
DOCENTE 42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	114	16	27	24	47			
DOCENTE 43	3	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	7	18	11	30		
DOCENTE 44	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	104	14	32	19	39		
DOCENTE 45	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	95	13	28	19	35		
DOCENTE 46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	84	13	22	17	32		
DOCENTE 47	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	81	12	20	17	32		
DOCENTE 48	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	100	16	27	19	38		
DOCENTE 49	4	3	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	98	13	28	20	37		
DOCENTE 50	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	81	11	22	16	32		
DOCENTE 51	4	2	4	3	2	2	4	2	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	80	13	19	16	32		
DOCENTE 52	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	88	10	24	17	37		
DOCENTE 53	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	75	9	21	18	27		
DOCENTE 54	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	76	12	20	13	31		
DOCENTE 55	5	4	4	4	3	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	17	28	20	38		
DOCENTE 56	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	69	12	18	11	28		
DOCENTE 57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	99	16	28	17	38		

DOCENTE 58	4	4	5	4	4	3	5	5	3	1	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	105	17	26	21	41
DOCENTE 59	4	3	5	4	1	1	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	2	4	5	2	3	96	16	23	19	38
DOCENTE 60	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	72	9	19	14	30
DOCENTE 61	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	86	12	24	18	32
DOCENTE 62	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	68	10	18	13	27
DOCENTE 63	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	96	14	27	19	36
DOCENTE 64	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	100	16	27	19	38
DOCENTE 65	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	106	15	25	19	47
DOCENTE 66	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	93	16	24	16	37	
DOCENTE 67	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	91	13	26	19	33
DOCENTE 68	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	86	11	23	14	38
DOCENTE 69	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	75	13	20	15	27	
DOCENTE 70	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	102	16	27	19	40	
DOCENTE 71	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	84	15	20	17	32	
DOCENTE 72	5	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	96	14	25	18	39	
DOCENTE 73	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	71	12	17	15	27	
DOCENTE 74	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	1	2	5	1	5	5	1	1	5	5	4	2	5	5	102	19	31	14	38
DOCENTE 75	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	77	15	20	13	29	
DOCENTE 76	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	100	15	26	20	39
DOCENTE 77	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	73	9	21	15	28
DOCENTE 78	3	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	1	1	1	5	1	5	1	1	5	5	5	5	2	5	96	16	32	13	35
DOCENTE 79	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	86	12	20	19	35
DOCENTE 80	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	98	15	27	18	38
DOCENTE 81	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	82	12	21	18	31	
DOCENTE 82	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	2	4	105	20	27	21	37
DOCENTE 83	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	5	2	3	2	4	5	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	78	12	23	16	27
DOCENTE 84	4	4	4	3	5	5	1	5	3	1	4	3	1	5	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	90	15	24	14	37
DOCENTE 85	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	100	14	27	20	39
DOCENTE 86	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	97	11	28	19	39
DOCENTE 87	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	2	2	3	4	4	83	8	22	19	34
DOCENTE 88	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	89	15	21	18	35
DOCENTE 89	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	88	14	22	17	35
DOCENTE 90	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	96	16	26	19	35
DOCENTE 91	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	87	12	22	18	35
DOCENTE 92	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	93	14	26	18	35

Anexo 7. Resultados de las pruebas





Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Rosalynn Omella Flores Castañeda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018”** de la estudiante Ruth Celina Tantalean Oscuivilca, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de enero del 2019

Rosalynn Omella Flores Castañeda

DNI: 40650095

Resumen de coincidencias

24%

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (beta)

- Concidencias
- 1 Entregado a Universidad... 10%
Trabajo del estudiante
 - 2 repositorio ucv.edu.pe 3%
Fuente de internet
 - 3 es.solidshare.net 2%
Fuente de internet
 - 4 Entregado a Universidad... 1%
Trabajo del estudiante
 - 5 repositorio.unhval.edu... 1%
Fuente de internet



Inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la I. Ventanilla-Callao, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:

Bj. Sada Celina Tantalean Oscuila

ASESORA:

Dra. Rosalyne Chudal Jara Casariego

SECCION:

Planación e idiomas

LINIA DE INVESTIGACION:

Genio y salud subjetiva

Lima - Perú

2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

TANTALEAN OSCOVILCA RUTH CELINA
D.N.I. : 09478668
Domicilio : JR. ADEQUADA N° 107 COMAS
Teléfono : Fijo : 5447062 Móvil : 981115850
E-mail : celinatantalean@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRÍA
Mención : ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

TANTALEAN OSCOVILCA RUTH CELINA
.....
.....

Título de la tesis:

INTELEGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES
FE Y ALEGRIA DE LA UGEL VENTANILLA - CALLAO 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 12-02-19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TANTALEAN OSCOVILLA RUTH CELINA

INFORME TITULADO:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS

INSTITUCIONES FE Y ALEGRÍA DEL AUGE DEL VENTANILLA-CALLAO, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 23 DE ENERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN