



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Inteligencia emocional y clima organizacional, en los
trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva
“Santa Fortunata” Samegua-2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Br. Mamani Ortega, Ruth Domitila

ASESOR:

Dr. Berrospi Zambrano, Edgardo Román

PROGRAMA:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

Página del Jurado:

Dr. Carlos Alberto Rodríguez Pomareda
Presidente

Mg. Mario Marcelino Nina Ramos
Secretario

Dr. Edgardo Román Berrospi Zambrano
Vocal

Dedicatoria

Primeramente, quiero expresar una eterna gratitud a mi padre Celestial por darme la vida, paciencia, sabiduría e inteligencia para llevar este peldaño más de vida donde siempre está presente en los momentos más difíciles que me toca vivir.

A mi esposo Samuel e hijos Gustavo y Flor de María que son la razón de mi vida, por tenerme paciencia y darme el apoyo incondicional.

A mi mamita Rosa y mis hermanos por darme su apoyo moral para hacer realidad este sueño

Y a la memoria de mi padre Elee que se encuentra en el camino del más allá por sus sabias enseñanzas que me dejó durante la formación de mi niñez, desde el cielo me ve y regocijo de alegría comparte mis logros.

Ruth Domitila Mamani Ortega

Agradecimiento

Realizar la presente investigación ha pasado por diferentes momentos en los que he contado el estímulo y colaboración de amigos, familiares y distinguidas personalidades, en este contexto no puedo dejar de expresar mi agradecimiento a la universidad cesar Vallejo de Trujillo, y de manera especial al Dr. Edgardo Román Berrospi Zambrano, quien con sus orientaciones hizo posible la concreción de este trabajo, en gran parte alentándome, resolviendo mis dudas y monitoreando la presente investigación. Así también, esta línea es para testimoniar mi agradecimiento al Centro de Educación Técnico Productiva “Santa Fortunata” de Samegua, en la persona de la Directora Guillermina Maritza Mory Mendoza, quien, dentro de sus múltiples ocupaciones, dispuso de tiempo para escucharme, mostrando su interés por la presente investigación y disponiendo las facilidades necesarias para recabar la información requerida, de los trabajadores Directivos, Administrativos y Personal docentes de esta Institución.

Es del caso también, agradecer el entusiasmo, aliento y comprensión de mi familia sobre todo a mi pequeña hija Flor de María a quien le robe muchas horas que le pertenecía, pero sin esto no hubiera sido permitido la materialización de la investigación.

Ruth

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

La suscrita Ruth Domitila Mamani Ortega; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la educación; de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 01203989, con la tesis titulada "Inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva "Santa Fortunata" Samegua-2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas por tanto la tesis no ha sido plagiada ni totalmente ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no ha sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), 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.

Trujillo, abril del 2018



.....
Ruth Domitila Mamani Ortega

DNI: 01203989

Presentación

Señores miembros del jurado calificador, de conformidad con el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, pongo a vuestra consideración la evaluación de la tesis “Inteligencia Emocional y Clima Organizacional, en los trabajadores del centro de Educación Técnico Productiva “Santa Fortunata” Samegua-2018”, elaborado con la finalidad de determinar la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua - 2018, y lograr el grado de Maestra en Administración de la Educación.

La autora

Ruth Domitila Mamani Ortega

Índice

	Pág
CARATULA	.
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación Índice	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	xi
I INTRODUCCIÓN.....	xii
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	23
1.4.1. Problema general.....	39
1.4.2. Problemas específicos.....	39
1.5. Justificación del estudio.....	39
1.6. Hipótesis.....	39
1.7. Objetivos.....	40
	41
II MÉTODO.....	
2.1. Diseño de investigación.....	42
2.2. Variables, Operacionalización de variables.....	42
2.3. Población, Muestra y muestreo.....	43
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos.....	44
2.5. Métodos de Análisis de datos.....	45
2.6. Aspectos éticos.....	47
	48
III RESULTADOS.....	
	50

3.1. Resultados obtenidos.....	50
3.2. Prueba de normalidad.....	56
3.3. Contrastación de hipótesis.....	58
IV DISCUSIÓN.....	64
V CONCLUSIONES.....	66
VI RECOMENDACIONES.....	67
VII REFERENCIAS.....	68

ANEXOS

Anexo N° 01. Matriz de consistencia de la investigación
Anexo N° 02. Matriz de consistencia de la investigación
Anexo N° 03. Instrumentos
Anexo N° 04. Matriz de validación de instrumentos
Anexo N° 05. Constancia de autorización
Anexo N° 06. Cuadro consolidado de datos estadístico
Anexo N° 07. Galería fotográfica
Anexo N° 08. Artículo científico
Anexo N° 09. Declaración jurada de publicación del artículo científico

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de Inteligencia emocional	50
Tabla 2 Niveles por dimensiones para Inteligencia emocional	52
Tabla 3 Niveles de Clima organizacional.....	54
Tabla 4 Niveles por dimensiones para Clima organizacional.....	55
Tabla 5 Prueba de normalidad para las variables inteligencia emocional & clima organizacional.....	57
Tabla 6. Correlación de inteligencia emocional y clima organizacional	59
Tabla 7. Correlaciones entre las dimensiones de la inteligencia emocional y clima organizacional.....	61

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de inteligencia emocional	51
Figura 2 Niveles por dimensiones para inteligencia emocional	52
Figura 3 Niveles de Clima organizacional	54
Figura 4 Niveles por dimensiones para Clima organizacional	55
Figura 5. Distribución normal para inteligencia emocional & clima organizacional	58
Figura 6 Dispersión inteligencia emocional y el clima organizacional.....	60
Figura 7 Dispersión entre las dimensiones de la inteligencia emocional y clima organizacional.....	62

Resumen

El principal objetivo de esta investigación es determinar la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua – 2018.

En la metodología se ha elegido una investigación básica y correlacional, con un diseño no experimental de incisión transversal; la población de estudio se determinó entre los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata; que se encuentran ubicadas en el ámbito geográfico del distrito de Samegua, cuya muestra estuvo representada por 25 trabajadores; siendo una muestra censal, por cuanto se consideró al total de ellos. Se utilizó la práctica de la encuesta y como instrumentos el interrogatorio para Inteligencia emocional y el cuestionario para clima organizacional. Las cifras estadísticas que sustentan la investigación se han procesado a partir de los resultados alcanzados en la ejecución de los instrumentos a los trabajadores, habiendo sido validados éstos últimos, mediante el estadígrafo alfa de Cronbach y por expertos en el área de educación.

Como conclusión principal, se ha comprobado que existe relación entre las variables Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua, directamente significativa.

Palabras clave: Inteligencia emocional, Clima organizacional, Resolución de problemas Comunicación empática, autoestima

Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between emotional intelligence and organizational climate, in the workers of the Santa Fortunata Productive Technical Education Center, Samegua - 2018.

In the methodology, a basic and correlational investigation has been chosen, with a non-experimental transverse incision design; the study population was determined among the workers of the Santa Fortunata Productive Technical Education Center; which are located in the geographical area of the district of Samegua, whose sample was represented by 25 workers; being a census sample, as it was considered the total of them. The survey practice was used and as instruments the interrogation for Emotional Intelligence and the questionnaire for organizational climate. The statistical figures that support the research have been processed based on the results achieved in the execution of the instruments to the workers, the latter having been validated by the Cronbach alpha statistician and by experts in the area of education.

As a main conclusion, it has been proven that there is a relationship between the variables Emotional intelligence and organizational climate in the workers of the Santa Fortunata Productive Technical Education Center, Samegua, which is directly significant

Key words: Emotional intelligence, Organizational climate, Problem solving Empathic communication, self-esteem

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La inteligencia emocional hoy en día un problema latente y es de vital importancia en las empresas a nivel mundial, en cuanto a lo personal se ha observado el coeficiente intelectual es elevado por esto podemos manifestar para alcanzar el éxito en un puesto laboral no es suficiente poseer capacidades intelectuales, si no contar de manera positiva nuestras emociones es importante para ser competitivo, cuando hablamos de inteligencia emocional en un centro de trabajo, esta filosofía tiene una vital importancia en el desarrollo de las habilidades que entran en juego para buscar soluciones y no cargar más problemas, esto se relaciona con la Inteligencia Emocional; esta concepción se debe considerar como la base angular para el desarrollo exitoso ya sea en lo personal y empresarial, el problema fundamental dentro de una investigación, es el manejo de la inteligencia emocional esto se ha transformado en un propósito fundamental en la investigación psicosocial ya que es un proceso que se puede superar considerando programas de psicología social en la gestión empresarial. Realmente en un problema social enfocado desde los puntos de origen de esta manera podríamos mencionar la relación con el clima organizacional de una empresa. Cuando mencionamos de competencia emocional se refiere a la capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional donde la inteligencia emocional en el individuo es la determinación de la capacidad potencial de uno mismo; la habilidad básica se aprende y se pone en práctica considerando los cinco elementos compuestos por: a) conocimiento de uno mismo, b) estimulación o

motivación, c) Auto-control, d) Empatía, e) habilidad de relación que existe entre los trabajadores de una empresa o institución.

a) conocimiento de uno mismo, b) estimulación o motivación, c) Auto-control, d) Empatía, e) habilidad de relación que existe entre los trabajadores de una empresa o institución.

Por otro lado, la capacidad potencial del ser humano se ha trasladado al mundo laboral, cuando nos referimos al buen trato a las personas, por ejemplo, la empatía se refleja como una competencia emocional, por otro lado, el autocontrol se plasma en una competencia de confianza, esto se refiere saber controlar adecuadamente los impulsos y las emociones con responsabilidad en el manejo de las competencias que los individuos resalten en el trabajo.

El problema del manejo de la inteligencia abarca a nivel mundial ya sea en las empresas o instituciones públicas del estado, donde la mayoría de trabajadores no saben controlar sus impulsos frente a cualquier problema que se presenta, lo que indica directamente, es la variable teórica abstracta se refiere a las manifestaciones emocionales que presenta la persona y es de interés científico, en un inicio se empleó la descripción de las cualidades emocionales de las personas, y estas pueden ser directamente medibles porque es importante para el éxito tanto en lo personal y empresarial.

Enfocando la realidad nacional es un problema latente en las empresas e instituciones públicas donde a diario percibimos el descontrol de las emociones en cuanto al manejo de la inteligencia emocional en los trabajadores de las diversas empresas porque no decir existe un descontrol total en los trabajadores, por ejemplo en el congreso de nuestra patria donde los congresistas demuestran sus impulsos emocionales sin medir las consecuencias posteriores que se puedan percibir dentro del trabajo constitucional congresal, esto desfavorece a seguir trabajando armónicamente por nuestra patria, por otro lado en las empresas privadas y públicas se perciben de igual manera esta situación es general el descontrol de nuestras emociones no es una buena percepción desde el ámbito social y para la mejora de nuestra empresa que sea exitosa, entonces hay que

cambiar y saber controlar nuestros impulsos frente a las diferencias que pueda existir dentro del ámbito laboral.

En la actualidad y principalmente en nuestra región de Moquegua en las diferentes Instituciones gubernamentales, no gubernamentales y porque no decir en las Instituciones Educativas es un problema latente el control de la habilidades socioemocionales de los profesionales y de la comunidad en general, la inteligencia emocional forma parte de la psicología social por ende es un tratamiento continuo por expertos para el control de nuestra emociones ya sean directamente o indirectamente, tiene una estrecha relación con el Clima Organizacional en las instituciones, cuando no existe un clima favorable no camina bien la empresa y no hay resultados positivos de mejora continua. Para el cambio debe partir de uno mismo querer cambiar para mejorar, salir adelante y ser competitivo, es decir, si no existe relaciones humanas al interior de las instituciones, con los miembros directivos y trabajadores hay una preocupación de tomar el interés de superar los conflictos al interior de una empresa, realmente los trabajadores son claves para la vida social dentro de una empresa pues generando el desarrollo de nuestras Instituciones.

Enmarcando el contexto internacional podemos señalar a Donayre (2009), nos indica sobre los diversos problemas referentes al clima organizacional son tan habituales, especialmente en organizaciones educativas, y porque no decir en todo el ámbito laboral, todo esto conlleva al cumplimiento de los objetivos trazados, la importancia que tiene el clima organizacional dentro de una institución educativa condiciona y determina la conducta del personal que están inmersos en las instituciones educativas, por tanto el grado de desempeño favorece y no favorece con respecto a los objetivos y fines de la misma. En la administración educativa es necesario contar con un profesional competente para solucionar los problemas que se aquejan.

Según diversos autores cuando se habla de un clima organizacional relacionado respecto al medio ambiente laboral, esto va direccionado a un medio ambiente psicológico, por lo tanto, a un método tamiz de una organización

perceptiva. La Percepción en los trabajadores en una institución o empresa realiza múltiples estímulos donde actúan en el trabajo y define su situación laboral, este ambiente psicológico de una organización lo señala como el clima laboral de los trabajadores dentro de su Institución o empresa.

En el presente trabajo se abordará la inteligencia emocional y clima organizacional, abarcando el objeto del estudio con sus orígenes, definiciones, relacionadas con otros conceptos, teorías que sustenten, modelos y dimensiones, que intervienen. Como servidora, es de gran motivación analizar el manejo de la inteligencia emocional y clima organizacional, donde es un contenido está cobrando mayor realce en el contexto laboral, esto nos sirve como referencia para percibir la apreciación de los trabajadores dentro de un ambiente laboral, sepan realizar y organizar en la descripción de sus características, y conocer su propio contexto físico, los rasgos organizados dentro del contexto social, el trabajador influye por su comportamiento, sentimientos y reacciones en su sitio de trabajo; predomina.

Es evidente la importancia en el ámbito profesional desarrollar habilidades y capacidades, porque no decir las actitudes y aptitudes que permita crear estrategias para obtener resultados positivos, de esta manera se tendría un clima organizacional de forma adecuada, considerando los propósitos propios y de organizaciones.

La parte psicosocial es importante en los trabajadores, para realizar un examen psicológico donde intervenga un profesional idóneo, que conozca sobre el manejo de la psicología social, en este contexto nos referimos a velar en la construcción de la parte social en el contexto laboral, así mismo se debe partir de las interacciones que posee el trabajador con el medio ambiente que lo rodea, con el fin de desarrollar sus necesidades en cuanto a la satisfacciones de sus capacidades y las dimensiones que abarca en la percepción de la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores dentro de la empresa, desde el control de la inteligencia emocional se verá el resultado propicio de la psicología social de un buen clima organizacional.

El indicador global del clima organizacional tiene una serie de procesos: tales como la comunicación empática, las relaciones interpersonales, la identidad, la motivación o estimulación, el trabajo en equipo, autoestima y las relaciones de conflictos, los cuales son netamente de carácter absoluto, independiente, con estos indicadores se podría mencionar a dar una explicación sobre el comportamiento del trabajador.

Al momento en un lugar indicado, percibí sobre los comportamientos y actitudes de los trabajadores del centro de educación Técnico Productiva "Santa Fortunata" realmente se vivía un clima organizacional insatisfechos donde directivos, administrativos y docentes cada quien creían que tenían la razón cuando había un problema se escandalizaban y mostraban sus impulsos emocionales negativos de no querer solucionarlos de inmediato se notaba que había grupos de personas que trataban de romper las relaciones humanas entre compañeros de trabajo. Por un lapso de tres años se ha vivido este problema hasta que han tenido que intervenir las autoridades educativas es por estas razones es la investigación que presento que está ocurriendo en el manejo de nuestra Inteligencia Emocional, puedo describir que el ministerio de Educación solo se enfoca a las capacitaciones sobre la materia pedagógica más a un no toman interés por contar con un profesional idóneo a resolver estas limitaciones del control de nuestras emociones se debe incidir en este problema realmente existe entre compañeros de trabajo estamos en denuncias sin motivo alguno solo es el hecho de incomodar a sus compañeros de trabajo.

En la percepción de los distintos procesos, es que pueda darnos una visión integradora de la forma que podamos conocer si realmente existe las relaciones entre estas variables que nos planteamos y de esta manera nos permita describir sobre el comportamiento de la persona.

El fortalecimiento de la inteligencia emocional y clima organizacional, hay mucho por hacer, saber-hacer y saber-convivir con los demás miembros de una organización, donde existe un trecho considerable por realizar. Los directivos de las instituciones educativas no son líderes ni demuestran efectividad, no tienen autoridad de convocatoria, en cuando a los docentes se puede visualizar que existe

interés personal con tal de llegar al poder se visualiza en los docentes nombrados ahí es donde se afecta el clima organizacional en una Institución educativa. Los nombrados piensan que tienen mayores derechos, pero hay otro grupo totalmente de manera sumisa en su condición de contratado tiene que acatar a las decisiones de los nombrados y por hecho que asumen una coordinación es lo máximo llegar por sus conocimientos pero hay una parte que se está descuidando el Ministerio de Educación, donde solo capacita conocimientos pero a un lado la capacitación o la intervención de un profesional en cuanto al manejo de la inteligencia emocional en los trabajadores de toda las instituciones de formación técnica, porque solamente están mirando más al comportamiento de los estudiantes pero no miran el lado de los trabajadores como es su comportamiento.

Frente a este proceso de investigación de Inteligencia emocional y clima organizacional es crítico, esto trabajo contribuirá de alguna manera a superar los problemas o dificultades que tanto daño hace a la Institución educativa en la modalidad de Técnico Productiva del distrito de Samegua, por ello se identifica malestares ya sea de forma directa e indirectamente que alteraría dar forma a un clima organizacional que no favorece los objetivos institucionales.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional: (Romero, 2016), realizo el estudio en su investigación "Inteligencia Emocional y clima Organizacional de la Delegación de Recursos Humanos en una Institución Gubernamental de la zona 6 de Quetzaltenango" grado de magister de la casa de estudios de Rafael Landívar de Quetzaltenango el estudio corresponde al diseño correlacional. El autor realizo la prueba generalizada y el cuestionario para comprobar si realmente existe relación entre las variables del estudio, realizado con una población de personas en un numero de 32 en recursos humanos donde se llegó a una conclusión: indica que inteligencia emocional tiene relación con el clima organizacional con habilidades de comunicación, relaciones interpersonales y empatía, esta habilidad forma parte fundamental en ambas variables. En donde se recomienda el control adecuado en el manejo de la inteligencia emocional en la institución por lo tanto mejorara el clima

organizacional de la institución. De esta forma contribuirá el éxito de los trabajadores e institución.

(Fleischhacker Perez, 2014), en su tesis como título Inteligencia emocional y productividad laboral, para obtener grado Magister de la universidad de Rafael Landívar Campus de Quetzaltenango Guatemala, se tuvo una población de 45 trabajadores del centro de diagnóstico por imágenes, donde aplico la escala de Likert con un diseño descriptivo para medir el nivel de la inteligencia emocional y la productividad. De esta manera se comprueba que el nivel de IE que tienen los **Así se comprueba que el nivel de inteligencia emocional que manejan los colaboradores es normal y esto fortalece su desempeño** dentro de la empresa. Finalmente concluye **que los colaboradores de la clínica son productivos, ya que cuentan con diferentes habilidades como autoconciencia, autocontrol, automotivación, empatía y habilidades sociales, que forman parte de la inteligencia emocional**, de esta conclusión **se puede decir que para aumentar la inteligencia emocional y también el nivel de productividad que se tiene hasta el momento.**

(Hernández, 2015) con su tesis de grado de master **titulado Inteligencia emocional y percepción del clima en alumnos de secundaria; Universidad de Valladolid España**, considero una población de 101 alumnos de ambos sexos pertenecientes al 3° grado de secundaria, utilizaron dos instrumentos **Cuestionario de Inteligencia Emocional Bar-On y la escala de Clima Escolar (CES) de Moss y Trickett**, los resultados mostraron una relación entre la inteligencia emocional y una percepción positiva del clima del aula ($p < 0.01$). **de ello se desprende que la relación lineal significativa entre la variable inteligencia emocional y las dimensiones interpersonales ayuda con la de organización variable clima escolar. Se evidencia que hay una correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y las dimensiones de ayuda y organización del clima escolar de $r=0.19$, $r=0.25$ y significancia: $p=0.47$, $p=0.011$, respectivamente. cuyo problema principal fue "Analizar la posible relación entre Inteligencia emocional ; y sus diferentes componentes y las variables de clima social del aula" y objetivo general fue "Estudiar la**

Inteligencia emocional y la percepción del clima social del aula en una muestra de alumnos y determinar si existe relación entre estas dos variables” y como conclusión final fue” La Inteligencia emocional nace de la intención del ser humano de dar respuesta cuáles son las capacidades que influyen en la consecución del éxito en la vida de las personas. Así, se considera a la IE como una forma de inteligencia más amplia que el concepto tradicional de inteligencia. La inteligencia emocional constituiría una forma de inteligencia genuina, basada en aspectos emocionales que aumentan la capacidad del grupo clásico de inteligencias para predecir el éxito en las distintas dimensiones de la vida de las personas”.

(Arévalo, 2002) con su tesis de grado de master Clima escolar y niveles de interacción social, en estudiantes de secundarios del colegio claretiano de Trujillo; cuyo problema principal fue “Analizar la posible relación entre Inteligencia emocional ; y sus diferentes componentes y las variables de clima social del aula” y objetivo general fue “Estudiar la Inteligencia emocional y la percepción del clima social del aula en una muestra de alumnos y determinar si existe relación entre estas dos variables” y como conclusión final fue ” En las dimensiones del clima social escolar, se han hallado diferencias estadísticamente significativas entre los aceptados y rechazados en relaciones y autorrealización; significando que los aceptados se encuentran más integrados, se apoyan y ayudan entre sí, de este modo el estatus influye en el clima escolar. Sin embargo, los rechazados le otorga mayor importancia a la culminación de las tareas”.

En España (Barrientos, 2015), con su investigación Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula, presento para aptar el grado de Doctor, de la Universidad Complutense Madrid España, con muestra de 1493 estudiantes de ambos sexos pertenecientes a 68 aulas, del segundo grado de educación primaria con 68 tutores respectivamente, aplicaron los siguientes instrumentos Emotional Quotient Inventory de Baron, versión adaptada al español por Costa también el Classroom Assessment Scoring System (CLASS) de Haré y Pianta,

versión utilizada y validada para las aulas infantiles en Chile por Treviño y el Early Childhood Environmental Rating Scale (ECERS-R) de Harms, Clifford y Cryer, la versión utilizada fue validada en España. En conclusión, los resultados demostraron que no existen relación entre la variable inteligencia emocional auto valorada y las variables apoyo emocional, organización de clase y apoyo pedagógico en el aula, obteniendo valores $r=0.13$, $r=0.17$, $r=0.10$ y significancias $p=0.28$, $p=0.15$, $p=0.40$ respectivamente.

México, (Monárres, 2016), en su tesis titulada relación entre clima escolar y liderazgo directivo, la muestra estuvo conformada por 344 maestros y 36 directores. Para la recolección de datos se diseñó dos encuestas con preguntas cerradas (una por cada variable) por los responsables de la investigación. Los resultados demostraron una correlación estadísticamente significativa entre las variables ($p=0.000$), lo cual se repite en las dimensiones: liderazgo transaccional y transformacional con el comportamiento del director y comportamiento de los maestros ($p=0.000$) respectivamente.

(Hualcuna, 2016) con su tesis de grado de master Nivel de inteligencia emocional en los estudiantes del III semestre de la facultad de enfermería de la UCSM. Arequipa - 2016; cuyo problema principal fue "¿Cuál es nivel de inteligencia emocional en los estudiantes del III semestre de la Facultad de Enfermería de la UCSM?" y objetivo general fue "Precisar el nivel de la inteligencia emocional en los estudiantes del III semestre de la Facultad de Enfermería de la UCSM". con una muestra del III semestre de los estudiantes de la Facultad de Enfermería en número de 54 y determinar si existe relación entre estas dos variables" y como conclusión final fue: El nivel de inteligencia emocional en los estudiantes del III semestre de la facultad de Enfermería de la UCSM, en su mayor porcentaje se encuentran en un nivel alto y promedio, en su menor porcentaje en muy alto y bajo, dándose en sus diferentes componentes, en el nivel alto el estado intrapersonal, interpersonal y adaptabilidad y en el nivel promedio manejo de estrés y estado de ánimo.

(Mino, 2014) realizó una Tesis para establecer la asociación del clima laboral en el desempeño del personal; con una población de 21 trabajadores. La investigación es descriptiva, con una población de estudio de 287 trabajadores y se aplicó el instrumento la Escala de Likert. Llegando a las conclusiones: Primero: Se determinó la asociación entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores al mostrar un valor de 0.281 que resulta una correlación baja. Segundo: Entre la dimensión con bajo promedio en la variable desempeño laboral; corresponde al compromiso que nos indica bajo trabajo en equipo y coordinación de los trabajadores de la empresa que origina un clima laboral perjudicial que produce baja productividad en la organización y afecta los servicios. Tercero: En la variable clima laboral, se tiene la deficiente estructura organizacional y una inadecuada escala de remuneraciones que no motiva al personal afectando su desempeño laboral y produciendo estrés; que es causa del bajo compromiso y falta de trabajo en equipo.

(Lidia, 2008), en su trabajo "Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del hospital Félix Mayorca Soto" de la universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana, para optar el grado de Magister en Salud Pública y Ambiental tomando una población prudencial de ciento diecinueve (119) trabajadores, comprobar la correlación de la Inteligencia Emocional y la percepción del clima organizacional el objetivo principal es establecer esta correlación, para los resultados se ha empleado dos instrumentos confiables y adecuadamente validados para la aplicación en el Perú el ICE de Bar-On donde han sido adaptados por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto de igual manera la escala de percepción del clima organizacional de Litwin y Stringer, adaptado por Sonia Palma llegando a una conclusión que la inteligencia emocional tiene un nivel promedio.

Al confrontar los cocientes de inteligencia emocional detallando grupo ocupacional, sexo no se observa discrepancias en cuanto a la estadística significativa. Para la obtención de los promedios sobre la percepción del clima organizacional de acuerdo al grupo ocupacional, se aplicó ANOVA y se halló que el 78.99% de trabajadores poseen un clima aceptable con buenas

relaciones. Realizando la comparación entre grupos ocupacionales. Se encontró contraste con una estadística significativa entre profesionales enfermeros y obstetras, obstetras y médicos; se afirma que las obstetras tienen mejor percepción del clima organizacional al de los médicos y enfermeros. En cuanto al Sexo no hay contraste significativo en los promedios obtenidos. Para determinar la correlación, se aplicó la prueba de Spearman y se llegó a la conclusión no existe correlación directa entre el clima organizacional e inteligencia emocional; sin embargo, la IE participa indirectamente con el clima organizacional, fundamentando que el trabajador percibe su ambiente laboral de acuerdo a sus características personales, que forman parte de su inteligencia emocional.

(Mamani, 2006) realizó su tesis con el propósito de establecer el "nivel de influencia del Clima Institucional en la Motivación de Logro en un Instituto Superior de Tacna. El diseño es descriptivo explicativo, con una muestra integrada por 275 estudiantes y se utilizó el cuestionario para valorar el Clima Institucional y el test de Motivación de logro profesional; concluyendo de esta manera: Primero: Afirma que el clima laboral del Instituto Superior Tecnológico, se representa por ser perjudicial o contrario, ello por los problemas que existe entre directivos, administrativos y docentes originados por el sistema de control, la escasez de oportunidad para la superación y ausencia de responsabilidad organizacional. Segundo: Existe una asociación entre clima laboral negativo y la baja motivación de logro institucional Instituto Superior Tecnológico. Tercero: Se percibe entre los estudiantes la existencia de conflictos entre directivos, docentes y administrativos que complican el desarrollo de las actividades.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Sobre el concepto de inteligencia emocional, es la capacidad que tiene una persona para poder hacer frente de un modo adecuado a situaciones emocionales, muchas personas lo simplifican como "el saber controlar las emociones", sin embargo, no sólo se refiere a saber manejar las emociones

propias, sino también poder lidiar con las ajenas, además de identificar su origen y canalizarlas de una manera adecuada.

En lo referente varios investigadores han prestado de vital importancia a la investigación profunda sobre el control de la Inteligencia Emocional, por estas razones, existen numerosas definiciones, para Salovey y Mayer (1993), lo considera como “ejemplo que la Inteligencia social se sujeta al manejo de la destreza cuando se observa en las emociones de sí mismas y de los demás, donde los pensamientos y las acciones no deben ser excluidas entre ellas y utilizar la guía de la información que uno mismo tiene” (p.433).

Según el Autor, Goleman (1995), conceptualiza la Inteligencia Emocional es la habilidad que nos permite reconocer los sentimientos de uno mismo y de los demás, de esta manera estaríamos cambiando la habilidad de trabajar con las demás personas, también plantea e indica que es “un sentimiento que afecta a los propios sentimientos, estado psicológico, biológico y la voluntad de acción” (p.30). Simmons (1997), esboza la Inteligencia Emocional tiene reciprocidad con el carácter conociendo la sinonimia considera términos equivalentes. Entonces, manifiesta que la Inteligencia Emocional es “la destreza de conocer nuestras emociones en sí mismo y ajenos, de poderemos auto formarnos para desarrollar en forma positiva los sentimientos propios y la integración con los demás” (p.26).

Carrión (2001), nos indica la Inteligencia Emocional se puede decir que es el dominio sentimental, motivacional, perseverante, disciplinario y el comprender con los otros. De similar manera, indica que el individuo de forma emocional e inteligente es sensato de sí mismo, lo plasma de forma vivencial del hoy y del mañana, no admitiendo que alguna agitación destruya o perturbe su moderación.

Weisinger (2001, citado por Nava, 2006), también conceptualiza como la habilidad de poseer emociones frente a un grupo y llevar hacia un resultado positivo. Es importante rescatar este talento donde podamos aprender y cultivar dentro de las instituciones y es un objetivo de una persona común o corriente, determinar estas aptitudes de manera positiva. La Inteligencia

Emocional la persona humana con el tiempo puede incrementarse adquiriendo experiencia y madurez a lo largo de toda su vida, esto cultivara con el propósito de examinarlos y orientarnos nuestras emociones al encontramos en situaciones similares.

Cooper y Sawaf (2004), nos señala Inteligencia Emocional es la habilidad de los sentimientos, para poder entendernos y así aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones, la energía humana influye como fuente y conexión de la información. Este modelo abarca una serie de elementos los cuales se conjugan, con la inteligencia además está considerada como una habilidad cerebral donde podemos discernir que es un conjunto de ocupaciones a través del cual podemos producir el éxito en un nivel eficaz de la personalidad.

Dentro de las hipótesis sobre la inteligencia emocional se pueden mencionar las siguientes:

Según el autor (1999), Inteligencia Emocional se fundamenta en cinco (5) habilidades básicas, divididas en propias y sociales, entendiendo por habilidad un rasgo propiamente de la persona, este hábito conlleva a un nivel de ocupación superior más positivo. Podemos mencionar las (5) cinco habilidades tales como: la autorregulación, autoconocimiento, motivación, empatía y Sociales. De la cual se clasifica las tres primeras en habilidades personales y las dos en habilidades sociales. Las aptitudes personales son aquellas que uno mismo las domina en sí y las aptitudes sociales son relaciones con las demás personas y por ende con ña sociedad.

Con la finalidad de ahondar el concepto de Inteligencia Emocional, se describen las Aptitudes Personales: Auto-conocimiento. - es saber que se siente en cada momento y como utilizar las estrategias para la orientación en cuanto a la toma de ciertas medidas. En el Auto-conocimiento podemos mencionar (3) tres sub habilidades tenemos así: Auto-evaluación, Conciencia Emocional, autorregulación donde la confianza es importante en uno mismo. La Autorregulación opera el control de las alteraciones de manera que proporcionen como controlar el estatus emocional de las

personas, en lugar de ser un obstáculo. En la Autorregulación mencionamos (5) cinco sub Habilidades confiabilidad, autocontrol, adaptabilidad innovación y escrupulosidad, en la estimulación podemos mencionar que es una tendencia donde se logra las metas u objetivos de las emociones en las personas. En la motivación existe (4) cuatro sub habilidades: a) compromiso, b) Afán de Triunfo, c) iniciativa y d) optimismo.

Las habilidades sociales. - son habilidades que permiten inducir en los otros para recibir una respuesta deseada. Y estas a su vez se subdividen en aptitudes generales y sub aptitudes tenemos así: la Empatía es la percepción de lo que siente los demás y es ponerse en el lugar de la otra persona de esta manera se estaría dando una mirada diferente de ver las cosas tal como son. El autor Goleman (1995) nos diseña (5) cinco Sub habilidades donde nos enseña a entender, ayudar con los demás a desarrollar sus habilidades para una buena función que pueda cumplir dentro de la institución y así mejorar el buen trato con las demás personas que están involucradas, aprovechando la complejidad y la conciencia política de cada persona. Habilidades Sociales. - es saber manejar las emociones frente a una relación e interpretar con facilidad los problemas que se presentan dentro y fuera de la institución es muy importante las influencias sociales con las que convivimos. Dentro de las habilidades sociales mencionaremos ocho (8) sub aptitudes tales como: influencia, comunicación, manejo de conflictos, liderazgo, catalizadores de cambio, establecer vínculos, colaboración y cooperación, finalmente las habilidades de equipo. (P.425)

Es valioso los aportes anteriores en sus teorizaciones sustentadas por Goleman, de manera paulatinamente fue cambiando y ha ido evolucionando en cuanto a nuevas investigaciones realizadas donde se actualizó los modelos a solo cuatro (4) componentes o dominios; mencionamos La conciencia de sí mismo, autogestión, conciencia social y gestión de las relaciones, de ellos se distribuye en dieciocho competencias de las cuales tienen contenidas las veinticinco competencias iniciales.

En la competencia de autogestión está considerada la motivación, donde se agrupan varias competencias, por ejemplo, la conveniencia de la diversidad se integró en la empatía, se denominaron algunas competencias tales como la materia de la sinceridad transformada en la transparencia, liderazgo lo cual es ahora reconocido

como liderazgo inspirado. Habiendo en la eliminación otros cambios en la competencia de la confiabilidad, sin embargo, se agregó la habilidad de la comunicación dentro de la competencia de la influencia.

Gil'Adi y sus Teorías de la inteligencia emocional.

Gil'Adi (2000), opina sobre las teorías en la idea compartida de Gardner, teniendo como base a las inteligencias múltiples, trabajos de Senge y otros abarcando en primera instancia, desde el punto de vista al mismo individuo y el interés de la independencia de la forma (interpersonal – intrapersonal) en segunda instancia desde el punto de vista del individuo en la interacción social y el manejo de conflictos con el fin de que cada persona colmar la necesidad de su validación e interdependencia. Donde nos explica la maestría personal, aprendizaje en equipo, visión compartida, modelos mentales y pensamiento sistémico.

Recalca, las posiciones de Goleman y Cooper cuando nos habla sobre la insuficiencia que presenta el coeficiente intelectual en la superación de cada ser, planteando a la autoconciencia como el pilar fundamental mental de la autoestima.

Según los autores Cooper y Sawaf (2004), presentan modelos de cuatro pilares de la inteligencia emocional, son muy importantes para el individuo integrando en sus proyectos de vida, estos pilares donde nos indica que la inteligencia es el campo del análisis psicológico, teorías filosóficas colocando en el terreno del conocimiento directo de su estudio para su aplicación.

Enunciaremos los pilares de la Inteligencia emocional: i) Conocimiento Emocional, nos indica sobre la persona que existe un cambio en cuanto a la eficiencia personal y confianza esto se refleja mediante la honestidad emocional de los individuos, energía, intuición, responsabilidad, retroinformación y conexión, estos elementos están presentes en cuanto a la honestidad emocional, energía emocional, retroalimentación emocional e intuición práctica. ii) Aptitud Emocional, forma la autenticidad del individuo, flexibilidad y credibilidad, aumentado su círculo de confianza y capacidad de escuchar, manejo de conflictos y extraer el principal descontento constructivo. Se considera **elementos que están presentes** en cuanto a la presencia propia de la persona, descontento constructivo, elasticidad y renovación, radio de confianza. iii) Profundidad Emocional, es este contexto nos indica que la persona humana examina como conformar su vida y su trabajo teniendo un potencial

único con la presencia de la integridad, aumentado su influencia sin autoridad, Estos elementos están presentes en cuanto al potencial único y propósito, conciencia, compromiso, integridad, responsabilidad e influencia. iv) alquimia emocional. Esto implica aprender a reconocer y direccionar nuestras emociones de esta manera estaríamos produciendo una transformación personal hacia un futuro de éxito como persona. Estos elementos están presentes en cuanto al desplazamiento reflexivo en el tiempo, percepción de la oportunidad, creando futuro, flujo intuitivo.

Como conclusión se puede concretar de la siguiente manera: En cuanto a la primera base ayuda al conocimiento emocional estableciendo un espacio íntimo de gran confianza. La segunda base ayuda a la aptitud emocional introduciendo un fuerte sentido de inspiración. La tercera base profundidad emocional, donde forma el carácter y a su vez genera la creatividad y la cuarta base, alquimia emocional, amplía la capacidad para encontrar soluciones e innova para crear un futuro.

Citaremos algunos elementos principales de la inteligencia emocional donde Martin Boeck (2002), nos afirma que la persona humana para lograr el éxito debe saber controlar y manejar con cautela las emociones propias así mismo la de los demás. Cuando la persona promueve emociones positivas este logrará el éxito cuando una tarea es estimulada pues el rendimiento será de mayor grado que se pueda alcanzar, se realiza un reconocimiento a la inteligencia emocional diversas capacidades y estas pueden ser: descubrir las propias emociones, organizar, designar, valorar las emociones propias de una manera consiente a su vez controlar sus propias emociones, las emociones en la vida real en las personas no se evitan ni se eligen, sin embargo podemos llevar, sustituir, mejorar y porque no decir saber manejar de manera inteligente.

Debemos siempre manejar el potencial existente, esto se refiere al manejo del coeficiente intelectual ya que es muy importante ser perseverantes con uno mismo para tener una confianza en sí mismo, disfrutando lo aprendido y sobre todo ser positivos y leales de poder enfrentar y solucionar las derrotas y así mismo poner en el lugar de la otra persona; cuando hablamos de la comunicación emocional se refiere a la codificación no verbal, la empatía no es más que tener una preferencia de aceptar las emociones, el saber escuchar, con atención e interés y seamos capaz de comprender los sentimientos y pensamientos que no haya mostrado en su expresión verbal.

Finalmente, el crear relaciones sociales, las personas humanas convivimos en una sociedad por lo tanto **es imprescindible las relaciones con los demás de tener un trato aceptable, nos referimos a tener una habilidad** de poder cultivar y crear amistades y corregir los problemas que se presente, como podremos solucionar estos conflictos se debe tener en cuenta la paciencia y estado de ánimo en que se encuentre la persona.

Refiriéndose al clima organizacional un concepto relativamente nuevo y se encuentra influido por impresiones semánticas que dificulta su definición; es así que se tiene las siguientes definiciones.

Como indica Chiavenato (2000) "El Clima organizacional representa el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, y se halla estrechamente relacionado con el grado de motivación de sus participantes".

Viene a ser un conjunto de interacciones que existen y prospera entre los trabajadores, estableciendo un ambiente social característico y típico, es un ambiente social típico donde una forma de organización se presenta como sello institucional.

Frecuentemente, las tesis dadas sobre el clima laboral actualmente algunas son: imprecisas y necesitan de operacionalización obligatoria para correcta medida, en otras ocasiones solo pueden identificar con un estudio de instrumento de medida.

Muchos escritores han pretendido puntualizar la palabra clima organizacional. Tagiuri (1968), en su argumento precisa el clima organizacional como un total de una institución. Refiriéndose a un clima que se puede organizar, suponiendo al centro educativo como una organización, así como Bowen y Kilman (1975), Neumann (1979) y Halpin (1993), razonan que la personalidad del ser humano es como el clima dentro de una institución

Stewart (1979) precisa dos perspectivas, la organizativa y la institucional, como los acercamientos más significativos a estos conceptos. Señalando que, el termino clima organizacional es más apropiada y menos limitativa que el clima organizativo. Por eso, la noción de clima organizacional posee un carácter globalizador y multidimensional.

Señala Anderson (1982), "el inconveniente del clima organizacional es precisar de forma correcta, la forma en que se manifiestan la variedad de tipologías de clima que existen. Consecuentemente, es suficiente examinar los diferentes instrumentos de medida para poder comprender los conceptos de clima, siendo evidente las dimensiones que subyacen al instrumento". Sin embargo, aclaramos la diferencia no es únicamente **en las variables que se presumen más relevantes, sino también la técnica en cuanto a las variables y unidades de medida donde se consideran más apropiadas.** (Pallas, 1988).

Son **numerosas las variables que** realizan una combinación en un proceso interrelacionado determinando el clima organizacional con características específicas. Sin embargo, el orden organizativo, tamaño, cualidades de las personas que la conforman (profesores, alumnos, etc.), estilo de liderazgo, modos de organización, la corporación que integra el propio centro, etc., para la explicación del ambiente de un centro son componentes determinantes.

El clima, está establecido por un grupo de variables que se interrelacionan entre sí, en otras ocasiones se encuentra vinculada al rendimiento del centro. Una de las características proporciona la diferencia entre el clima y otros constructos basándose esencialmente en la apreciación de su entorno. Fernández y Asencio (1993).

Fernández y Asencio (1993) en una intención de comprender el acercamiento de la noción del clima organizacional, señala que: "el cúmulo de factores psicosociales del Centro Educativo, es el determinar todos los elementos personales, funcionales y estructurales de la organización que están conformados por un proceso específico hacendoso o dinámico, confiriendo en un modo característico de organización, siendo condición a los diferentes efectos educativos que se den".

Como dice Donnelly J, Gibson J, Ivancevich J. (1997) El clima organizacional se encuentra conformado por un conjunto de variables, siendo lo siguiente:

comportamiento institucional, ambiente social, ambiente físico, estructura y características de sus integrantes, prometiéndole un panorama general de la organización. Estos aspectos se relacionan en las siguientes variables: (i) Comportamiento institucional: ausentismo, productividad, rotación, tensiones, estrés y satisfacción laboral. (ii). Ambiente social: comunicación, conflictos entre jefes de gerencias, conflicto entre personas, compañerismo, etc. (iii). Ambiente físico: maquinarias, instalaciones, contaminación, calor, condiciones de ruido, espacio físico, etc. (iv). Estructura: estilo de dirección, estructura formal, tamaño de la institución, etc. (v). Características personales: expectativas, motivaciones, aptitudes, actitudes de sus integrantes, etc.

Entre los elementos del Clima organizacional según menciona Medina (1992): Los agentes: Forman parte de la comunidad educativa solo las personas y no otros, su participación los convierte en actores del que hacer de la institución. Esta participación suele suceder a nivel individual o asociativo, definiéndose en dos clases de agentes como son: (i) Agentes personales: estudiantes, educadores, administrativos y directivos, siendo que ellos poseen una asistencia directa a la altura de los básicos y grados educativos. (ii). Actores asociativos: gremios de docentes, asociaciones de estudiantes y asamblea de educadores. Así mismo la relación: La correlación de interacción inmediata son desarrollados por agentes de una organización educativa. Estas formas de interactuar traslucen alternativas individuales, el vínculo del desempeño de las relaciones funcionales se encuentra en torno a los requerimientos de la organización pedagógica. Esta se diferencia en dos aspectos: (i). Las conductas de aceptación, participación, colaboración e independencia; o con conductas de discreción y ausencia, competitividad, fracaso e intolerancia. (ii). La interacción funcional surge del lugar de trabajo y de sus obligaciones. La comunicación: Es el medio por el cual funciona las relaciones interpersonales. Claridad del mensaje, la información obedece al nivel de acondicionamiento, crecimiento de las relaciones y el nivel elocuente. La cultura: Es el conjunto de normas de comportamientos, presunción, posibilidades, propósitos, intereses, costumbres y el valor, que inconscientemente o consecuentemente van diferenciándose el proceder de los integrantes de la comunidad (agente).

El Temperamento, incurre en varias clases de variables. No siendo fácil diferenciar las variables que se relacionan con las que la crean. Esta dificultad nos conllevaría

precisamente a debatir la probabilidad de conseguir relaciones causales desde el momento que están establecidas las indagaciones rutinarias.

Los estudios han señalado que a falta de arreglo en la ilustración del clima, se muestra dificultoso hallar firmeza dentro de las dimensiones planteadas por diferentes autores, más aun cuando algunas provienen de supuestas apreciaciones e ilustraciones rutinarias o empíricas desde el instrumento de medida del clima. Siendo así, las clases de elementos de temperamento organizacional y del clima institucional son distintos. Halpin y Croft, (1963); Litwin y Stringer (1978).

Para Ramsden (1979), puntualiza al clima organizacional en dimensiones sucesivas: (i). Imprecisión y conflicto institucional. (ii). Liderazgo: estima y respaldo. (iii). Participación, veracidad y simpatía en el equipo de operación de un alto nivel. (iv). Liderazgo para lograr los objetivos de dirección. (v). Participación, veracidad y simpatía en el equipo de operación próximo. (vi) Valentía técnica e institucional.

Cabe señalar que, una de las clasificaciones más perfectas es la de Tagiuri (1968), que es de carácter oficial. Sin embargo, compartimos con Anderson (1982), cuando señala que la forma de clasificar de Tagiuri deviene en necesario distinguir las propuestas planteadas por otros autores quienes manifiestan “el pacto” siendo esta la más considerable, los estudiosos precisan el clima interior desde un punto de vista total y general. Otra mejoría irrefutable de dicha jerarquía esta en quien cede, la secuencia es factible, un comentario vinculado e unificador de suposiciones de las investigaciones.

No obstante, debido a la complejidad del constructo, parecen ser factores condicionantes del mismo presentando una clasificación limitada de los planteamientos de distintos escritores, donde no circunscriben algunas variables razonadas por Tagiuri. Entonces, los investigadores han entendido que el clima organizacional es un constructo amplio, que es determinado por un grupo de variables discerniendo cualquiera de las dimensiones determinadas por Tagiuri, esquematizándose lo concerniente. Fernández y Asencio (1993).

Partiendo desde un concepto definitivo de clima, los instrumentos de medida existente, acostumbran poner énfasis en una de las variables de las cuatro dimensiones, y solo en unos casos, o en todas ellas. Nos muestra este hecho y la variabilidad entre ellos, un estudio de las dimensiones de los instrumentos, han

alcanzado aspectos y líneas distintas. Anderson, en el estudio que realizó en el año 1985, finiquita señalando que, el clima es un idóneo multifacético, probablemente la contigüidad eventual coopere con parte de exactitud relacionado a su origen.

Según Elton (1932) esta hipótesis se rige en la conducta de la persona de conformidad a su naturaleza, asimismo es conocido como plantel de relaciones humanas, los estudios realizados están encaminados a la conducta de la persona dentro de las organizaciones, esta se centraliza en la administración de los individuos, destacando que, en el trabajo, es importante el ser humano para el éxito de objetivos trazados. El ámbito administrativo es difícil de entender ya que no se toma en cuenta las condiciones sobre las relaciones humanas.

Relaciones interpersonales son entendidas como relaciones compartidas entre dos o más personas que interactúan durante alguna actividad. Entre algunas relaciones interpersonales se halla la habilidad para comunicarse adecuadamente, el oír, ayuda al desenlace de pleitos, asimismo existen modos de relación interpersonal que algunas veces se dan dentro de una institución educativa.

Siendo esto así, se toman en cuenta como base fundamental algunos principios como es el afecto para optimizar las relaciones interpersonales aprendiendo a interactuar de manera saludable. (i). La única forma de tener una adecuada relación es reconociendo uno mismo sus errores para poder cambiar positivamente. (ii). Examinar lo positivo de cada ser humano. (iii). Lograr la confianza de cada ser humano. (iv). Conservar una postura ganadora. (v). Prestar atención con empatía. (vi.) Ser afirmativo al manifestarse.

Resolución de conflictos nos referimos a la palabra conflicto que expresa una clase de provocación donde unas de las personas tratan de obtener beneficios para sí mismo. Una de las personas implicadas en la provocación, casi siempre quieren ocupar una ubicación eventual o general buscando intereses propios. Normalmente los propósitos de unas de las partes siempre se logran a expensas de la otra parte, unos de los miembros desarrollan actitudes opuestas e incompatibles entre ellos.

El pleito "lucha o el reclamo por obtener valores, estatus, poder o recursos en los cuales los objetivos de las partes son neutralizar, herir o eliminar a sus rivales". PLANGED. (2004). Una fórmula para analizar, conocer y solucionar los pleitos, son: El Tipo de conflicto identifica el conflicto de dos o más individuos o grupos de

personas elegir al que convenga de todos los existentes. Con frecuencia la clase de problema simplifica el mensaje del mismo análisis y permite reflexionar rápidamente.

El término “poder” o “mando” significa influencia, tiene la capacidad de obtener que sea admitido desde un punto de vista propio. Para encontrar la solución de conflicto, es necesario adoptar un comportamiento objetivo del poder equitativo.

El clima de seguridad y libertad refiere en la posibilidad de determinar que una de las instituciones utiliza una base con algunas clases de relaciones como son: (i). Agobiante libertad restringida. (ii). Libertad feliz y realista. (iii). Equilibrio entre seguridad y libertad, (iv). Libertad o coacción excesiva. (v). Disciplinario y autocrático. (vi). Anarquía y laxismo. (vii). Mandato, obediencia y sensatez. (viii). Inestabilidad y crisis.

Las secuencias habituales del conflicto. El proceso para el pleito puede solucionarse de la forma siguiente: Algunos de los mensajes expresados y disimulados del dialogo principal son: (i). Conductas involuntarias y quien realiza el papel de seguidor, defensor o perjudicado. (ii). Sensibilidad improductiva (iii). Los puntos débiles

Las ventajas que se encuentra en un ser humano al perfeccionar ventajas, pleitos, aun a pesar que los vínculos sean saludables, estas son psicológicamente buenas para los seres humanos, como es el de: Distinguir percepciones fuertes, descubrir un pensamiento no real, pero satisfactorio, permaneciendo en hábitos de su suposición, etc. El poseer el conocimiento de ventajas perjudiciales provoca a la persona, instigando ser práctico en la indagación de ventajas agradables para la solución del conflicto.

Para solucionar una dificultad, tenemos dos alternativas para solucionar estos conflictos: (i). Precisar algunos objetivos positivos que unifiquen la relación entre personas. (ii). Establecer alternativas inmediatas de solución de conflictos para lograr los objetivos positivos. (IPAE, 2004).

La capacidad de negociación cada profesional responsable de su gestión debe encaminar su potencial para conseguir convenios. Estableciendo pactos de aprobaciones de futuro, basada en la cooperación instaurada y la capacidad esperada. (Walter y Bernardo 2002)

El consenso se origina en las decisiones que toma cada persona, es decir, las personas intervienen tomando una determinación como si fuese de uno mismo. (i). La Toma de las decisiones. Es relativamente importante lo que decida el director de la institución educativa, esta depende de la institución, gestión de las entidades y el funcionamiento (IPAE. 2004). (ii). Proceso de cambio. Es la constante transformación, evolución, movimiento, cambio la vida social. Por su naturaleza, los seres humanos cambian tanto biológica, emocionalmente y psicológicamente. Entonces las instituciones también se encuentran en constante cambio.

En general, se podría decir que la actividad educativa, el proceso de negociación es aún más sutil en las diferentes áreas. Uno se prepara para la negociación y se da internamente durante el proceso de negociación.

Es decir, la educación busca fortificar el proceso de cambio en el estudiante transmitiéndole una serie de destrezas, habilidades, conocimientos, jerarquización e interiorización de muchos contenidos de índole afectivos (valores, intereses y actitudes). La educación educativa inquiera conseguir empleados diligentes en el proceso de cambio de la vida social al que cada estudiante está destinado.

En otras palabras, el jefe es un empleado importante quien se encarga de organizar el proceso de cambio dentro de la Entidad educativa, es inevitable que se dé una diversidad de permutas en todos sus contornos: la forma de interrelacionarse los empleados en su entorno, el modo de la relación de los colegios con los padres de familia, la naturaleza de relaciones interpersonales dentro de la institución educativa, la manera como deciden, métodos de enseñanza y aprendizaje, entre otros, el clima institucional es favorable para el logro eficaz que perciben los objetivos de la institución. IPAE (2004).

La Autoestima; es la valoración, que cada persona posee y se dice de una actitud aprobada o desaprobada. Manifestando el grado en que una persona se siente capaz, digna, capaz y actúa tal como es. Una adecuada autoestima tiene una persona cuando vive sentimientos saludables como es el de conocer de sí mismo y sentirse importante seguro y satisfecho ya que saben cómo comportarse. PLANGED (1996).

El termino empatía deriva de la palabra griega Empatehia, que significa "sentir dentro", este vocablo es manejado por teóricos de la estética que lo utilizan para

escoger las capacidades de apreciar, el hábito individual y la experiencia cada persona.

Según Titchener en su teoría afirma que la empatía nacía de un género de copia física de la angustia de otra persona que hace recordar los sentimientos de uno mismo. La empatía “se construye sobre la conciencia de uno mismo; cuanto más abiertos estamos a nuestras propias emociones, más hábiles seremos para interpretar nuestras propias emociones. Goleman, Daniel. (1998, p.123).

La labor en equipo en las instituciones es básicamente una unidad debidamente organizado por sus miembros. Desde el momento que se inicia, siendo el acuerdo primordial que se instauran por sus integrantes el trabajar en conjunto; es decir, el integrar un equipo de trabajo

De allí surten dos nociones importantes: trabajo en equipo y equipo de trabajo. Equipo de trabajo representa la diversidad de planes estratégicos, procedimientos y metodologías que maneja un conjunto de personas para lograr los objetivos que se han planteado.

El trabajo en equipo es un conjunto de personas establecidas o auto asignadas, con compromiso a destrezas y capacidades determinadas, para efectuar una acordada meta, que es conducido necesariamente por un coordinador. Arriagada (2010) Nos expresa que para trabajar en equipo es preciso asumir un compromiso para lograr los resultados de las metas que nos trazamos.

Esto involucra dejar de lado el hábito individual que cada persona tenemos el de creer que solo el resultado es de esfuerzo propio. Para lo cual es necesaria la confianza en la capacidad de los colegas que forman el equipo. Debiendo de considerarse que cada uno de ellos al igual que uno, están implicados con los objetivos que desea alcanzar la institución para ello es necesario trabajar de forma eficaz para lograrlos.

Es necesario, tomar una cualidad de servicio con los constituyentes que forman el equipo, asumiendo compromisos en grupo sean positivos o negativos sin buscar culpables si algo no saliera bien, para ello es, indispensable la tolerancia y la paciencia, y ante todo está el compromiso, comprensión y cooperación.

Trabajar en equipo, es apreciar las cualidades de cada persona. En la realidad estamos acostumbrados a trabajar con personas que se parecen mucho a nosotros,

dejando de lado a aquellas personas que tienen modos y gustos distintos. Por ello es importante explorar dándonos cuenta que ha opiniones distintas, los puntos de vista diferentes generan una diversidad de opciones que con el transcurso del tiempo, estos contribuyen a mejorar el resultado del objetivo trazado.

Pues trabajar en equipo de alguna forma mejora la motivación y el desempeño de las personas que las conforman, siendo el resultado de la responsabilidad de la institución. Desarrollándose destrezas como: Participar en reuniones, viabilizar acciones mancomunadas, comunicación entre personas, aceptando que hay resoluciones y expectativas tan buenas como las propias e identidad con la organización, Repartición o Unidad y aprendizaje en equipo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general:

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua - 2018?

1.4.2. Problemas específicos:

P.E.1. ¿Cuál es La relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el clima organizacional, en los trabajadores del centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua-2018?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación se enfocara en estudiar la inteligencia emocional y el clima organizacional del Centro de educación Técnico Productiva Santa Fortunata de Samegua, ya que debido a los problemas consecuentes que se tuvo dentro la institución es por ello que se observó el comportamiento de los trabajadores, donde este trabajo me permitirá mostrar los cambios de los trabajadores en el manejo de la inteligencia emocional y el cambio de un buen clima organizacional para el éxito de nuestra institución.

El estudio ofreció a nivel teórico los aportes sobre la importancia que se presenta durante el desarrollo de la misma, sirve para conocer y ampliar la información sobre las variables de estudio y determinar la relación inteligencia

emocional y clima organizacional. En este entender, nos permitirá contrastar y asumir expectativas de acuerdo a los resultados que se obtenga de la realidad observada en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua.

A nivel práctico, estaríamos concluyendo de acuerdo a los resultados obtenidos y así plantear las sugerencias con la finalidad de encontrar las dificultades y buscar la manera adecuada que cada trabajador cambien de forma paulatinamente y buscar una actitud positiva para el éxito y desarrollo de nuestras actividades cotidianas frente a los demás si queremos ser bien tratados debemos de empezar por nosotros mismos, ya que él no puede estar al margen de la problemática que se presenta en el Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua.

A nivel social, se pretende dar respuesta a un conjunto de necesidades sociales que no se encuentran atendidas de forma adecuada en la actual educación formal. Así, podemos constatar cómo en la vida real un alto coeficiente intelectual o una alta calificación académica no son sinónimo de un alto grado de bienestar y satisfacción personal, ni garantía de éxito profesional y social. Existen una serie de capacidades, relacionadas con el mundo de las emociones, que resultan de vital importancia para todas las esferas de la vida

La presente investigación nos servirá para tomar una actitud positiva y así poder trabajar en equipo y a su vez solucionar los problemas que existen con una actitud censurada al nivel de los profesionales que se encuentran trabajando dentro de la institución.

1.6. Hipótesis:

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua- 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hi1 Existe relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua-2018.

1.7. Objetivos

1.1.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua - 2018.

1.1.2. Objetivos específicos:

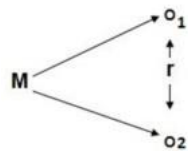
O.E.1. Determinar la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua – 2018.

II. METODO

2.1. Diseño

El diseño de la investigación, es no experimental; pues en ningún momento las variables fueron intervenidas o manipuladas, así mismo el presente estudio es transversal puesto que la medición de las variables se realizó en un solo momento. También es descriptivo correlacional (Hernández et. al., 2010, p. 151). Pues el propósito del presente estudio es establecer la relación entre las variables que utilizando la escala de Likert se tratan como numéricas.

Representaremos el diseño Correlacional por:



Dónde:

M = Muestra

O₁ =Variable inteligencia emocional

O₂ =Variable clima organizacional

r= Posible Relación

2.2. Variables y operacionalización

2.2.1. Variable 1: Inteligencia emocional

Conformado por las dimensiones siguientes:

- Componente Intrapersonal
- Componente Interpersonal
- Componente Manejo del estrés
- Componente Adaptabilidad
- Componente Estado de ánimo

2.2.2. Variable 2: Clima organizacional

Conformado por las dimensiones siguientes:

- Relaciones interpersonales
- Resolución de conflictos
- Comunicación empática
- Autoestima
- Trabajo en equipo

2.2.3. Operacionalización de variables:

TITULO: : Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Centro de educación técnico productiva "Santa Fortunata", Samegua -2018					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Inteligencia emocional (Variable 1)	Bar-On, (2007) la inteligencia emocional; lo define como un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en la capacidad del individuo de hacer frente a las demandas y a las presiones del ambiente.	La variable inteligencia emocional se evaluará a través de las dimensiones : componente Intrapersonal componente interpersonal componente manejo de estrés componente de adaptabilidad componente de estado de animo	Componente intrapersonal	Nivel de relaciones intrapersonales	Ordinal 1,2,3 NUNCA, AVECES, SIEMPRE
			Componente Interpersonal	Nivel de relaciones interpersonales	
			Componente manejo de estrés	Nivel de manejo de estrés	
			Componente de adaptabilidad	Nivel de adaptabilidad	
			Componente de estado de animo	Nivel de estado de animo	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Clima organizacional (Variable 2)	Chiavenato (2000) "El Clima organizacional representa el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, y se halla estrechamente relacionado con el grado de motivación de sus participantes"	La variable Clima organizacional se evaluará a través de las dimensiones: relaciones interpersonales, resolución de conflictos, comunicación empática autoestima trabajo en equipo; utilizando el cuestionario para clima laboral.	Relaciones Interpersonales Resolución de conflictos Comunicación empática Autoestima Trabajo en equipo	Nivel de relaciones interpersonales Grado de resolución de conflictos Nivel de comunicación empática Nivel de autoestima Nivel de trabajo en equipo	Ordinal 1,2,3 NUNCA, AVECES, SIEMPRE

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población: Según Hernández, (2010): nos indica que la población es el grupo que lo conforma en toda la investigación, donde concuerda varias descripciones (p.174).

La población que se considero es de 25 trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua – 2018

Distribución de la población de estudio

Oficinas	Nº	%
Directivos	03	12.00
Docentes	17	68.00
Personal administrativo	05	20.00
TOTAL	25	100.00

Fuente: Base al Cuadro de Asignación de Personal – CAP /CETPRO-2018

2.3.2. Muestra:

Para Hernández (2010). Se refiere a que el Sub grupo de la población donde se recolectara la información, debe ser participativo de la población.

En el presente estudio se considera en vista que la población es pequeña a todos los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua – 2018; como se muestra.

El muestreo es No probabilístico. Muestra censal.

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

2.4.1. Técnicas:

Según Sabino (2009) Conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos. (p.149). Para recolectar los datos de las variables de estudio; clima organizacional e inteligencia emocional se utilizó una encuesta.

2.4.2. Instrumentos:

El proceso de recopilación de los datos se realizó mediante la aplicación de dos instrumentos:

Cuestionario para Inteligencia emocional: para determinar el nivel de clima organizacional; que comprende las siguientes dimensiones: Interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y estado de ánimo

Cuestionario para clima organizacional: para determinar el nivel de clima organizacional; que comprende las siguientes dimensiones: Relaciones interpersonales, resolución de conflictos, comunicación empática, autoestima y trabajo en equipo.

2.4.3. Validez y confiabilidad

Para la validez de criterio de los instrumentos fue realizada mediante el juicio de expertos, consideramos las cualidades las personas en materia de estudio y los instrumentos a emplear requiere alcanzar y cumplir requisitos, de los cuales está en proceso de validez, donde se someterá al criterio de juicio de expertos, quienes validaron el contenido de los cuestionarios para inteligencia emocional y clima organizacional determinando que es apto para ser aplicado.

La confiabilidad se considera la prueba piloto a un grupo, la fiabilidad de los cuestionarios de inteligencia emocional y clima organizacional, será aplicado a una institución educativa del sector público, a un grupo de 25 personas; y así poder determinar el coeficiente de confiabilidad "Alfa de Cron Bach".

La fórmula referencial es la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S_i^2}{S_T^2} \right)$$

S_i^2 : Sumadora de varianza de los Items

S_T^2 : Varianza de la suma de los items

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: El número de ítems

Cuestionario para Inteligencia emocional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	22

Cuestionario para Clima organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	20

Herrera (1998) sugirieron las siguientes escalas para evaluar el coeficiente de "Alfa de Cronbach".

<u>ESCALA</u>	<u>CATEGORÍA</u>
0,53 a 0,00	: Confiabilidad Nula
0,54 a 0,59	: Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	: Confiabilidad confiable
0,66 a 0,71	: Confiabilidad muy confiable
0.72 a 0.99	: Confiabilidad Excelente
1.00	: Confiabilidad Perfecta

2.5. Método de análisis de la información

Para la Investigación utilizaremos métodos según Kaplan & Saccuzzo (2006) (p.145) indican que "el análisis de datos es un proceso de inspeccionar, limpiar y transformar datos con el objetivo de resaltar información útil, lo que sugiere conclusiones, y apoyo a la toma de decisiones. El análisis de datos tiene múltiples facetas y enfoques, que abarca diversas técnicas en una variedad de nombres, en diferentes negocios, la ciencia, y los dominios de las ciencias sociales".

Para el análisis de los datos se planifico las siguientes actividades:

- Verificación de datos, revisando cada uno de los cuestionarios con la finalidad de demostrar la integridad de respuestas
- Codificando las respuestas de los cuestionarios de forma correlativa.
- Para procesar los datos se utilizará el software estadístico SPSS Vs 21 y Excel.

- Elaborando cuadros de frecuencia una de doble entrada, gráficos; calculando las medidas descriptivas según el tipo de variable.
- Para contrastar la hipótesis de investigación se utilizó el Coeficiente de correlación lineal de Pearson para la relación de las variables.

La fórmula es la siguiente:

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

Se elaboró las conclusiones y recomendaciones de acuerdo y teniendo en cuenta los objetivos, hipótesis y resultados obtenidos

2.6. Aspectos éticos

Las normas éticas son importantes en la investigación, como afirman Pellegrini y Macklin (1999). Para la presente investigación, se trabajará con los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua – 2018, se debe precisar que se respetará primero sus derechos humanos inalienables y, en segundo lugar, su libertad de decidir su participación en el estudio, ya que, tenían que responder a diversas cuestiones problemáticas de naturaleza laboral e institucional

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no ha sido falseado, ni duplicado, ni copiado y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

III. RESULTADOS

3.1 Resultados obtenidos:

3.1.1 Resultados Descriptivos.

Presentamos los resultados de la investigación titulada:

“Inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva “Santa Fortunata” Samegua-2018 “

Tabla 1 Niveles de Inteligencia emocional

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	2	8,0
Regular	15	60,0
Alta	8	32,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario para inteligencia emocional

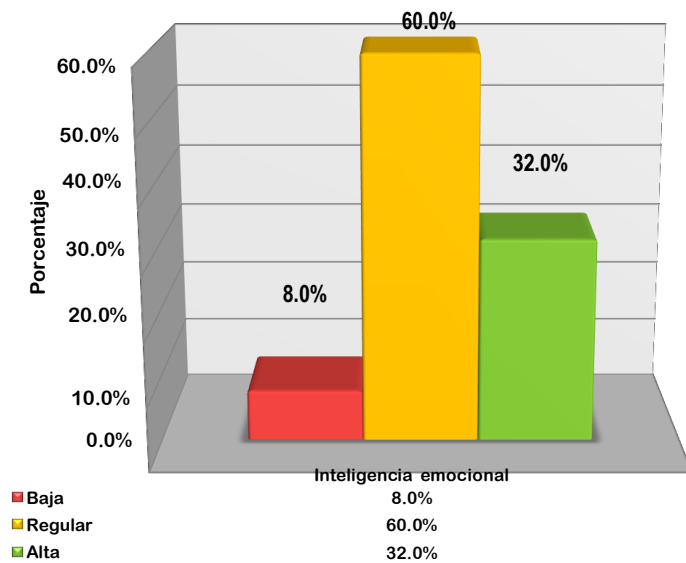


Figura 1 Niveles de inteligencia emocional

Fuente: Cuestionario para inteligencia emocional

Interpretación:

Se evidencia en la tabla 1, los niveles de inteligencia emocional en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva “Santa Fortunata” Samegua-2018; del 100% el 60% se ubica en el nivel regular en lo que respecta a su percepción sobre la inteligencia emocional, el 32% se ubica en el nivel alta, siendo lo demás de menor recuento, por lo que se deduce que los trabajadores; perciben los componentes; intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y estado de ánimo.

|

Tabla 2 Niveles por dimensiones para Inteligencia emocional

Nivel por dimensiones de <i>Inteligencia emocional</i>	Dimensiones									
	Componente Intrapersonal		Componente Interpersonal		Componente Manejo del estrés		Componente Adaptabilidad		Componente Estado de ánimo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	4	16,0	4	16,0	5	20,0	2	8,0	4	16,0
Regular	13	52,0	13	52,0	12	48,0	14	56,0	14	56,0
Alta	8	32,0	8	32,0	8	32,0	9	36,0	7	28,0
Total	25	100,0	25	100,0	25	100,0	25	100,0	25	100,0

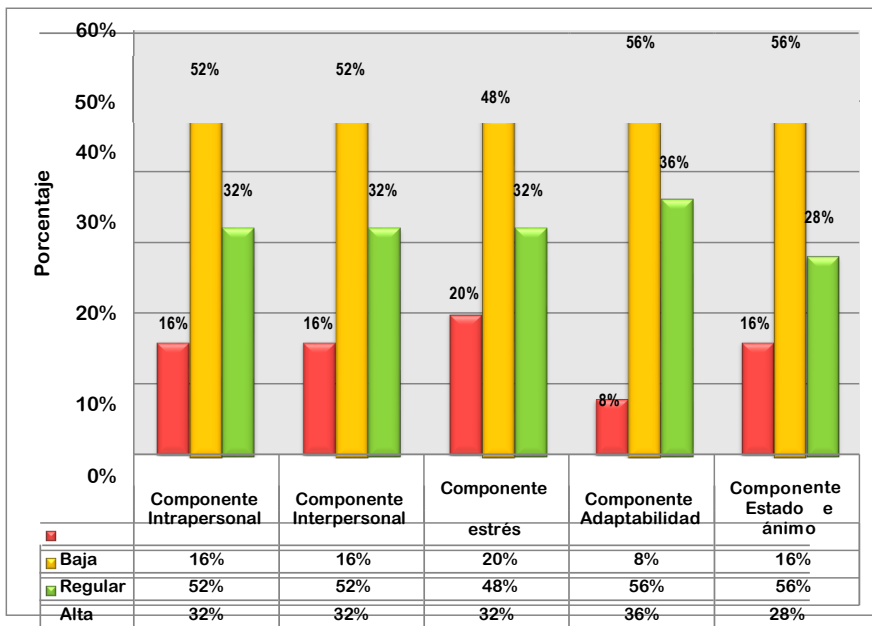


Figura 2 Niveles por dimensiones para inteligencia emocional

Fuente: Cuestionario para inteligencia emocional

Interpretación:

Como podemos percibir en la tabla 2, para los niveles de las dimensiones de la variable inteligencia emocional se observa del 100% de trabajadores se ubican de la siguiente manera: en la dimensión componente intrapersonal el 52% se ubica en el nivel regular; en la dimensión componente interpersonal el 52% se ubica en el nivel regular; en la dimensión componente manejo de estrés el 48% se ubica en el nivel regular; en la dimensión componente adaptabilidad el 48% se ubica en el nivel regular; en la dimensión componente estado de ánimo el 48% se ubica en el nivel regular; siendo otros de menor recuento; por lo que se deduce que los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva "Santa Fortunata" Samegua-2018; regularmente perciben la inteligencia emocional.

Tabla 3 Niveles de Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	2	8,0
Regular	14	56,0
Adecuado	9	36,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario para Clima organizacional

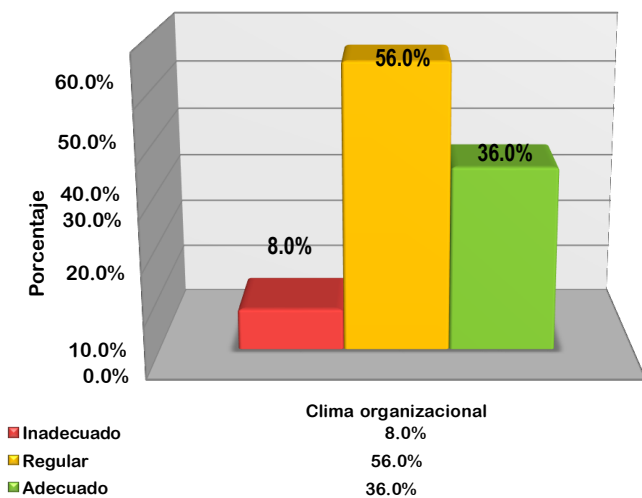


Figura 3 Niveles de Clima organizacional

Fuente: Cuestionario para Clima organizacional

Interpretación:

Se observa en la tabla 3, Los niveles de clima organizacional en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva “Santa Fortunata” Samegua-2018; del 100% el 56% se ubica en el nivel regular en lo que respecta a su percepción sobre el clima organizacional, el 36% se ubica en el nivel adecuado, siendo lo demás de menor recuento, por lo que se deduce que los trabajadores; perciben la relaciones interpersonales, resolución de conflictos, comunicación empática, autoestima, trabajo en equipo; de manera regular con tendencia a adecuado.

Tabla 4 Niveles por dimensiones para Clima organizacional

Nivel por dimensiones de Clima organizacional	Dimensiones									
	Relaciones interpersonales		Resolución de conflictos		Comunicación empática		Autoestima		Trabajo en equipo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	9	36,0	1	4,0	8	32,0	4	16,0	8	32,0
Regular	11	44,0	18	72,0	16	64,0	14	56,0	16	64,0
Adecuado	5	20,0	6	24,0	1	4,0	7	28,0	1	4,0
Total	25	100,0	25	100,0	25	100,0	25	100,0	25	100,0

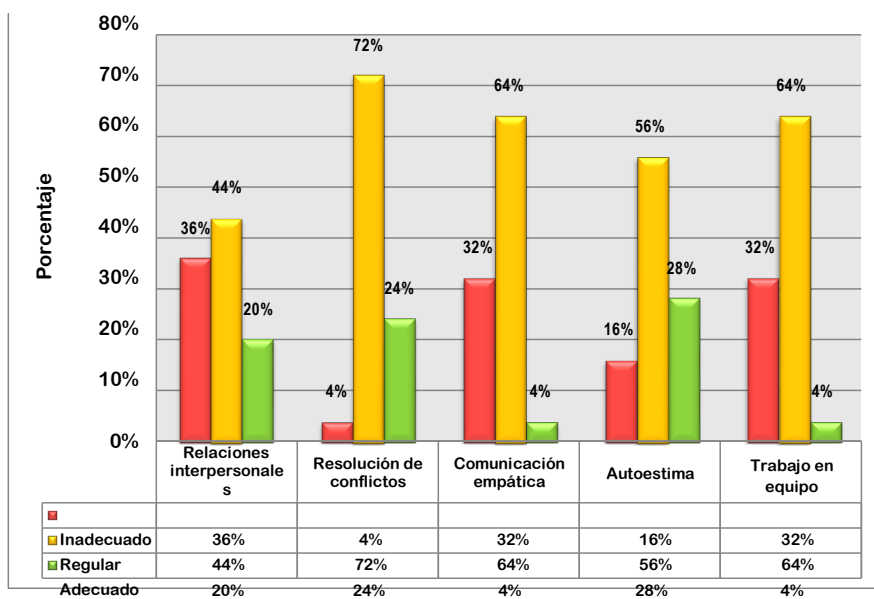


Figura 4 Niveles por dimensiones para Clima organizacional

Fuente: Cuestionario para Clima organizacional

Interpretación:

Como podemos percibir en la tabla 4, para los niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional se observa del 100% de trabajadores se ubican de la siguiente manera; en la dimensión relaciones interpersonales el 44% se ubica en el nivel regular; en la dimensión resolución de conflictos el 72% se ubica en el nivel regular; en la dimensión comunicación empática el 64% se ubica en el nivel regular; en la dimensión autoestima el 56% se ubica en el nivel regular; en la dimensión trabajo en equipo el 64% se ubica en el nivel regular; siendo otros de menor recuento; por lo que se deduce que los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva “Santa Fortunata” Samegua-2018; regularmente perciben el clima organizacional.

3.1.2 Prueba de normalidad.

A. Variable: Inteligencia emocional & clima organizacional.

Para conocer el comportamiento de los datos y saber si son paramétrico o no paramétricos en las Variables Inteligencia emocional & clima organizacional.

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H₁: Los datos no siguen una distribución normal

Regla de decisión:

Si P-valor < 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula

Nivel de Significancia.

Trabajaremos con un nivel de significancia del 5% ($\alpha=0.05$)

Tabla 5 Prueba de normalidad para las variables inteligencia emocional & clima organizacional

		Inteligencia emocional	Clima organizacional
N		25	25
Parámetros normales ^{a,b}	Media	66,12	43,96
	Desviación típica	10,643	7,497
Diferencias más extremas	Absoluta	,905	,094
	Negativa Positiva	-,145	-,070
Z de Kolmogorov-Smirnov		,724	,468
Sig. asintót. (bilateral)		,672	,981

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

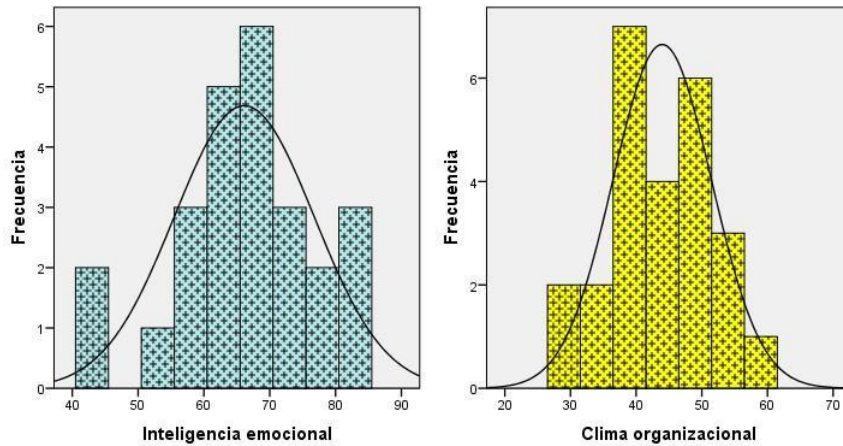


Figura 5. Distribución normal para inteligencia emocional & clima organizacional
Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Interpretación:

En la tabla 5; contemplamos la prueba de normalidad; en la variable inteligencia emocional comprobamos que nivel de significación 0.672; es mayor a P- valor, la distribución es normal, conclusión: Acepto H_0 y Rechazo H_1 . En la variable clima organizacional comprobamos que nivel de significación 0.981; es mayor a P- valor, la distribución es normal, conclusión: Acepto H_0 y Rechazo H_1 .

La figura 5, demuestra la distribución normal de los resultados en cuanto a la variables inteligencia emocional & clima organizacional, debido a que las curvas de las campanas Gaussianas son simétricas. Luego de determinar la distribución de los datos se establece que para la contratación de las hipótesis se debe emplear una prueba de tipo paramétrico, que le corresponde la r de Pearson.

3.1.3 Contrastación de Hipótesis

a) Planteamiento de hipótesis

- Contrastación de Hipótesis general:

Ho: No existe relación directa entre inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua- 2018.

Hi: Existe relación directa entre inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua- 2018.

Tabla 6. Correlación de inteligencia emocional y clima organizacional

		Inteligencia emocional	Clima organizacional
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,900**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,900**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

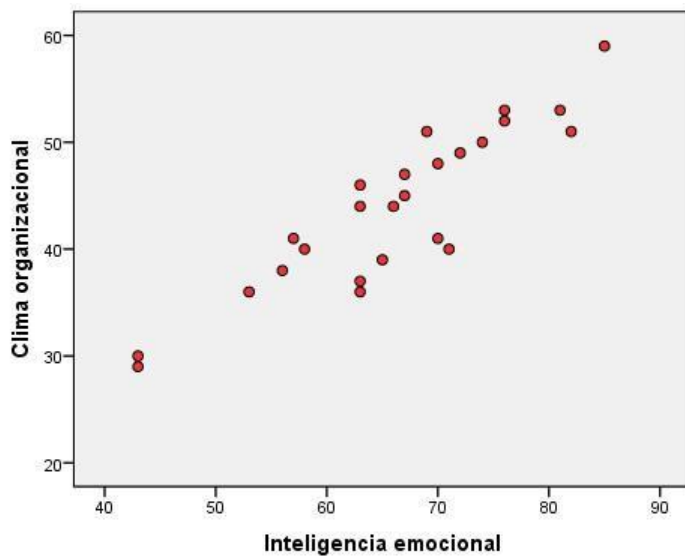


Figura 6 *Dispersión inteligencia emocional y el clima organizacional*
Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Interpretación:

A través de la tabla 6, se evidencia que los datos corresponden a 25 trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua, la Correlación de Pearson = 0.900, correlación positiva muy fuerte, la relación resulta directa con un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error), significa que el 90% de inteligencia emocional está asociado con clima organizacional; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna de investigación.

- **Contrastación de Hipótesis específica 1:**

H₀₁: No existe relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua-2018.

H_{a1}: Existe relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua-2018.

Tabla 7. Correlaciones entre las dimensiones de la inteligencia emocional y clima organizacional

Dimensiones de la inteligencia emocional	Clima organizacional	
Componente Intrapersonal	Correlación de Pearson	,747**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	<u>25</u>
Componente Interpersonal	Correlación de Pearson	,728**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	<u>25</u>
Componente Manejo del estrés	Correlación de Pearson	,747**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	<u>25</u>
Componente Adaptabilidad	Correlación de Pearson	,750**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	<u>25</u>
Componente Estado de ánimo	Correlación de Pearson	,855**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	<u>25</u>

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

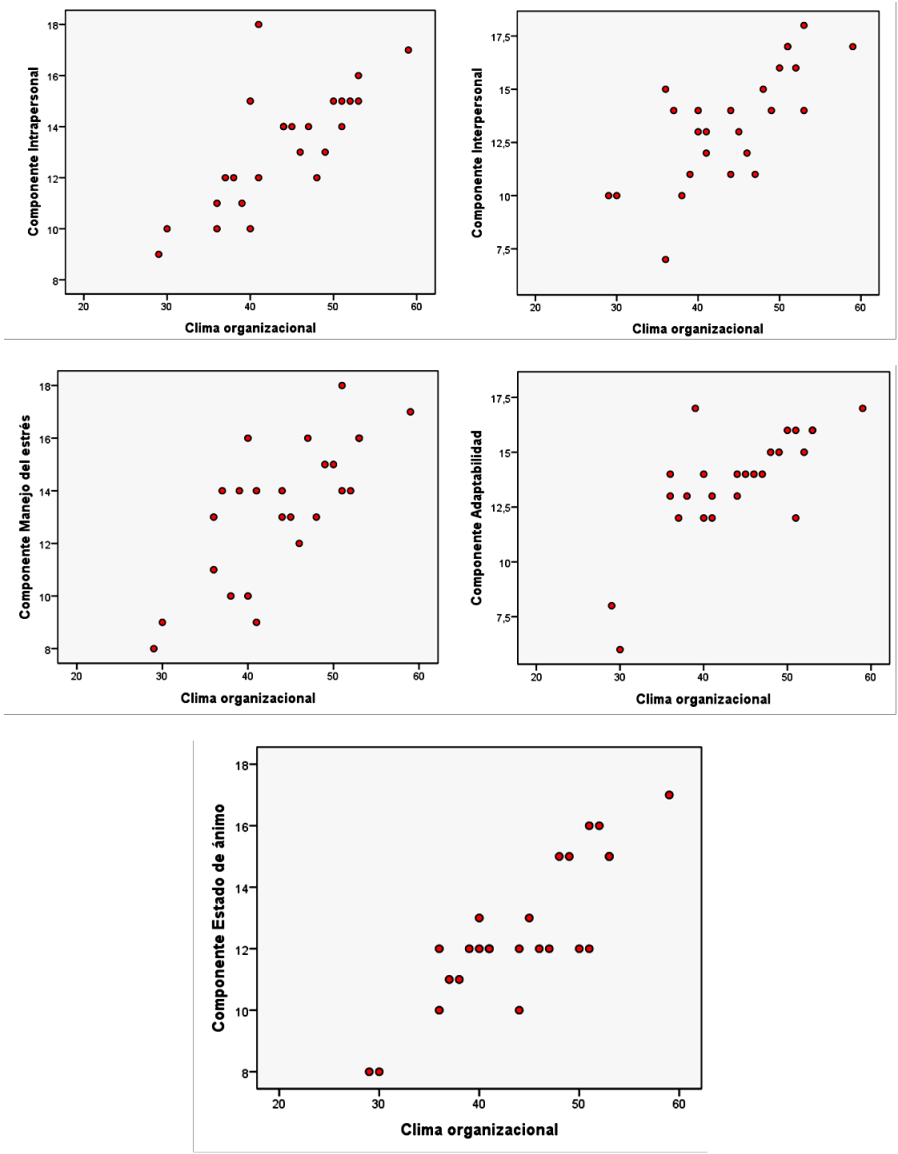


Figura 7 *Dispersión entre las dimensiones de la inteligencia emocional y clima organizacional*

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Análisis e interpretación:

En la tabla 7, se distingue la correlación de las dimensiones de la inteligencia emocional con la variable clima organizacional; es así que la de Pearson entre el componente intrapersonal y clima organizacional es igual 0.747, correlación positiva media, la relación es directa; entre el componente interpersonal y clima organizacional es igual 0.728, correlación positiva media, la relación es directa; entre el componente manejo del estrés y clima organizacional es igual 0.747, correlación positiva media, la relación es directa; entre el componente adaptabilidad y clima organizacional es igual 0.750, correlación positiva considerable, la relación es directa; entre el componente estado de ánimo y clima organizacional es igual 0.855, correlación positiva muy fuerte, la relación es directa; como se evidencia la mayor asociación se da entre la dimensión estado de ánimo de la inteligencia emocional y clima organizacional y la menor asociación se da entre la dimensión componente interpersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en conclusión todas las dimensiones de la inteligencia emocional tiene asociación con clima organizacional; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna de investigación.

IV. DISCUSIÓN

Con el propósito de contrastar las hipótesis planteadas para ser aceptada o rechazada de acuerdo a los datos que se obtuvieron mediante el recojo de información en la realización de las encuestas; de acuerdo a las hipótesis que persigue esta investigación y entre los resultados obtenidos se pueden examinar en los siguientes aspectos:

En la presente se reconoce que un ambiente cómodo, en la ausencia de tensiones facilitará la comunicación y la relación entre los miembros de la organización, la reducción del miedo, y el aumento de la seguridad en uno mismo y en el equipo; asimismo la satisfacción laboral; el sentimiento de grupo y el reconocimiento mejorarán la felicidad en el trabajo de los empleados. Si bien la palabra inteligencia suele estar asociada a conceptos relacionados con memoria y capacidad cognitiva, la mente resulta más amplia y desde hace mucho tiempo los científicos estudian otras áreas del cerebro.

Al examinar la tabla 1 del 100% de los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva "Santa Fortunata" Samegua; el 60% se ubica en el nivel regular en lo que respecta a su percepción sobre la inteligencia emocional, el 32% se ubica en el nivel alta, siendo lo demás de menor recuento y de acuerdo (Fleischhacker Pérez, 2014) en un estudio con resultados similares señala que el nivel de inteligencia emocional esto fortalece su desempeño dentro de una organización.

Al estudiar la tabla 3, se visualiza los niveles de clima organizacional; el 56% se ubica en el nivel regular en lo que respecta a su percepción sobre el clima

organizacional, el 36% se ubica en el nivel adecuado, siendo lo demás de menor recuento y asimismo en relación a (Lidia, 2008), en un estudio con resultados diferentes concluyo que no existe correlación directa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional; sin embargo, se encuentra que la IE participa indirectamente en el clima organizacional.

En la presente tabla 6 se observa que la correlación de las variables de estudio en la prueba r de Pearson es igual a 0.900, correlación positiva muy fuerte, la relación resulta directa, significa que el 90% de inteligencia emocional está asociado con clima organizacional; además (Romero, 2016) en estudios similares llego a la conclusión al sugerir un control adecuado en el manejo de la inteligencia emocional en la institución por lo tanto mejorara el clima organizacional de la institución. De esta forma contribuirá el éxito de los trabajadores e institución, donde los miembros se hallarán mejor dispuestos y con mejor actitud hacia sus compañeros en tanto más cómodos se sientan y más agradables sea el ambiente.

En la correlación de las dimensiones de inteligencia emocional y clima organizacional, en la tabla 7 se evidencia la mayor asociación se da entre la dimensión estado de ánimo de la IE y clima organizacional con una r igual a 0.855 y la menor asociación se da entre la dimensión componente interpersonal de la IE y clima organizacional con una r igual a 0.728; en conclusión todas las dimensiones de la inteligencia emocional tiene asociación con clima organizacional; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna de investigación; resultados similares a los estudios realizados por (Romero, 2016) que llego a la conclusión al afirmar que inteligencia emocional tiene una relación con el clima organizacional con habilidades de comunicación, relaciones interpersonales y empatía, esta habilidad forma parte fundamental en ambas variables.

Los resultados evidencian que existen una correlación directa y significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional es decir una alta inteligencia emocional le corresponde un alto clima organizacional y viceversa. Lo cual resulta favorable para los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva "Santa Fortunata" Samegua.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha establecido la correlación entre inteligencia emocional y clima organizacional; en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.900, ésta es una correlación positiva muy fuerte, la relación es directa y significativa.

SEGUNDA: Se ha determinado que las dimensiones de la inteligencia emocional; Intrapersonal, Interpersonal, Manejo del estrés, Adaptabilidad y Estado de ánimo tienen asociación con clima organizacional, siendo estas correlaciones positivas, las relaciones son directas y significativas y la mayor asociación entre la dimensión estado de ánimo de la IE y clima organizacional con una r igual a 0.855 y la menor asociación entre la dimensión componente interpersonal de la IE y clima organizacional con una r igual a 0.728.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: La directora de la Institución Educativa debe empezar a implementar un taller de habilidades interpersonales donde se reconozca las emociones y defectos, así como las fortalezas y debilidades de los trabajadores y el manejo adecuado de los impulsos que te puedan resultar perjudiciales.

SEGUNDA: El Comité de convivencia del Centro de Educación Técnico Productiva “Santa Fortunata” Samegua – 2018; debe crear un ambiente de confianza para conseguir la máxima implicación y efectividad de los trabajadores de la institución educativa; por lo que se recomienda reuniones entre los directivos y los trabajadores.

TERCERA: El órgano directivo debe formular un plan de felicitación a los trabajadores de las instituciones educativas es mediante un sistema de recompensas por sus logros obtenidos. De esta forma, se puede motivar a los trabajadores con premios, a medida que vayan logrando sus objetivos.

VII. REFERENCIAS

- Anderson, N., Ones, D.S., Kepir, H., y Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (Vol. 2). Londres: SAGE.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. ed.). Bogotá, Colombia: McGr Inmaculada.
- Fernández, J. & Asensio, I. (1993). *Evaluación del Clima de Centros Educativos*. En separata de la Revista de Ciencias de la Educación. N° 153, enero-marzo. España.
- Hernández S. Fernández C. & Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición Editorial. McGraw-Hill. México
- Kaplan, R. y Saccuzzo, D. (2006) *Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y temas* (6ta edición). México: Thompson
- Sabino, A. (2009). *Metodología de la Investigación*. Editorial Nuevo Mundo. Caracas: república Bolivariana de Venezuela.
- Carrión, S. (2001). *Inteligencia Emocional con PNL*. Guía práctica para conseguir: Salud, Inteligencia, y bienestar Emocional. Madrid, España. Editorial EDAF, S.A.
- Gíl'Adí, D. (2000). *Inteligencia Emocional en la Práctica*. España: Editorial McGraw – Hill.

- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Estados Unidos: Editorial Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. España: Editorial Planeta.
- Goleman, D. (1999). *¿Qué hace un líder?*. Estados Unidos Harvard Business Review.
- Martin, D. y Boeck, K. (2002). *EQ qué es inteligencia emocional* (4ª. Edición). Madrid. Editorial Gráficas COFAS, S. A.
- Nava, A. (2006). *Inteligencia Emocional y su influencia en el Clima Organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES*. Tesis doctoral no publicada (Doctorado en Ciencias Gerenciales). Universidad Rafael Beloso Chacín, Maracaibo.
- Salovey, J & Mayer, D (1993). *Inteligencia Emocional*. México: Editorial McGraw – Hill.

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del centro de educación técnico productiva Santa Fortunata, Samegua-2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua - 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua - 2018</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación entre inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua - 2018</p>	<p>VARIABLE 1.</p> <p>Inteligencia emocional</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>-Resolución interpersonales -Resolución de conflictos -Comunicación empática -Autoestima -Trabajo en equipo</p>	<p>☐ DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo Correlacional</p> <p align="center"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 <--> R O2 </pre> </p> <p>No experimental</p> <p>☐ METODO DE INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>☐ POBLACION:</p> <p>La población para el presente estudio de investigación, está conformada e integrada por los trabajadores del centro de educación técnico productiva Santa Fortunata, Samegua 2018</p> <p>☐ MUESTRA:</p> <p>El cálculo de muestra para la elaboración de la encuesta se hará con una población de 25 trabajadores espera que el nivel de confianza sea en directivos el 12% administrativos 20% y docentes 68%</p> <p>Entonces: N = 25</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua - 2018?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua - 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Existe relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua - 2018.</p>		

			<p>VARIABLE 2:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Intrapersonal <input type="checkbox"/> Interpersonal <input type="checkbox"/> Manejo del estrés <input type="checkbox"/> Adaptabilidad <input type="checkbox"/> Estado de ánimo 	<p>Nivel de confianza 95% → Z=0.8</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuesta ➤ Cuestionario de encuesta. <p>METODOS DE ANALISIS DE DATOS</p> <p>Se procederá a recolectar información, a transcribir y tabularla, se centralizará información, organizarla y cuantificarla de modo que una vez que utilizemos los gráficos nos permitirá una mejor comprensión del contenido de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Utilizaremos diseño en barras, para visualizar el porcentaje del manejo de inteligencia emocional y clima organizacional ➤ Utilizaremos barras indicadoras para medir las dimensiones de inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores del CETPRO Santa Fortunata. ➤ Utilizaremos cuadros de frecuencias, diagramas, estadígrafos. ➤ Y otros para esclarecer y para mejor entender de los métodos de análisis de datos.
--	--	--	--	---

ANEXO N° 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

Título: Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del centro de educación técnico productiva Santa Fortunata, Samegua-2018						
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems		Instrumento	Escala Valorativa
Variable 1: Inteligencia emocional	Componente Intrapersonal	Nivel de Inteligencia Intrapersonal	1	Puedo describir mis sentimientos con facilidad.	Cuestionario de Encuesta	1: Nunca 2: A veces 3: Siempre
			2	Me resulta fácil decirle a la gente cómo me siento.		
			3	Es fácil para mí decirle a la gente lo que siento.		
			4	Puedo hablar con facilidad acerca de mis sentimientos.		
			5	No tengo problemas para hablar de mis sentimientos a los demás.		
			6	Me resulta fácil hablar de mis sentimientos profundos.		
	Componente Interpersonal	Nivel de Inteligencia Interpersonal	7	Entiendo bien cómo se sienten las otras personas		
			8	Me importa lo que le sucede a otras personas.		
			9	Sé cómo se sienten las otras personas.		
			10	Trato de no herir (dañar) los sentimientos de los otros.		
			11	Sé cuándo la gente está enfadada, incluso cuando no dicen nada.		
			12	Puedo estar tranquilo cuando estoy enfadado.		
	Componente Manejo del estrés	Nivel de Manejo del estrés	13	Tienen que pasarme muchas cosas para que me enfade.		
			14	Sé cómo mantenerme tranquilo.		
			15	No me peleo con la gente.		
			16	No me enfado con facilidad.		
			17	Tengo buen genio.		
			18	Cuando quiero puedo encontrar muchas formas de contestar a una pregunta difícil.		

	Componente Adaptabilidad	Grado de adaptabilidad	19	Puedo resolver problemas de diferentes maneras.		
			20	Cuando me hacen preguntas difíciles, trato de responder de distintas formas.		
			21	Cuando contesto preguntas difíciles, trato de pensar en muchas soluciones.		
			22	Es fácil para mí entender cosas nuevas.		
			23	Soy bueno para resolver problemas.		
			24	Me gusta divertirme.		
	Componente Estado de ánimo	Grado de estado de ánimo	25	Sé cómo pasar un buen momento.		
			26	Soy feliz.		
			27	Me siento seguro de mí mismo.		
			28	Me gusta sonreír.		
29			Me gusta mi cuerpo.			
30			Sé que las cosas saldrán bien.			

Título: Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del centro de educación técnico productiva Santa Fortunata, Samegua-2018						
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems		Instrumento	Escala Valorativa
Variable 2: Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Nivel de relaciones interpersonales	01	Controlas tus emociones personales frente a situaciones difíciles y ante los demás.	Cuestionario de Encuesta	1: Nunca 2: A veces 3: Siempre
			02	Respetas las normas de convivencia dentro y fuera de la CETPRO Santa Fortunata		
			03	Existe confianza entre los trabajadores para decir los errores y superarlos.		
			04	Cuando tienes dificultades para realizar un trabajo pides ayuda o asesoramiento a tus compañeros.		
	Resolución de conflictos	Grado de resolución de conflictos	05	Los trabajadores del CETPRO Santa Fortunata tienen capacidad emprendedora.		
			06	Los trabajadores del CETPRO Santa Fortunata tienen capacidad para resolver problemas.		

Comunicación empática	Nivel de comunicación empática	07 Los trabajadores corrigen y hace ver los errores a los trabajadores.
		08 Los trabajadores aceptan y toleran las diferencias entre ellos.
		09 El trato que se imparte entre los compañeros de trabajo se puede considerar como buena.
		10 Los trabajadores del CETPRO Santa Fortunata se llaman por su nombre cuando se dirigen a ellos.
		11 La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente.
Autoestima	Nivel de autoestima	12 Entre los compañeros de trabajo se desarrolla confianza
		13 El trato entre los trabajadores se desarrolla en un ambiente de respeto.
		14 Se promueve actividades para mejorar las relaciones interpersonales
		15 Escucha con atención cuando otros expresan sus ideas.
Trabajo en equipo	Nivel de trabajo en equipo	16 Se incentiva la autoestima entre los trabajadores del CETPRO Santa Fortunata
		17 Existe disposición de los trabajadores para trabajar en equipo.
		18 El trabajo en el CETPRO Santa Fortunata es más productivo cuando se trabaja en equipo. Se organizan equipos de trabajo para resolver problemas,
		19 según como se presenten
		20 Se siente parte de un equipo de trabajo.

ANEXO N° 03
INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA INTELIGENCIA EMOCIONAL

INSTRUCCIONES:

- ✓ Lea detenidamente las preguntas planteadas.
- ✓ Sea cuidadoso y honesto al momento de responder las preguntas.
- ✓ Marque con una X la respuesta que usted vea conveniente de acuerdo a la siguiente escala:
- ✓ Contesta a todas las frases y sólo una de las alternativas.
 - 1 = NUNCA
 - 2 = A VECES
 - 3 = SIEMPRE

N°	Ítems	Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
1	Puedo describir mis sentimientos con facilidad.	1	2	3
2	Me resulta fácil decirle a la gente cómo me siento.	1	2	3
3	Es fácil para mí decirle a la gente lo que siento.	1	2	3
4	Puedo hablar con facilidad acerca de mis sentimientos.	1	2	3
5	No tengo problemas para hablar de mis sentimientos a los demás.	1	2	3
6	Me resulta fácil hablar de mis sentimientos profundos.	1	2	3
7	Entiendo bien cómo se sienten las otras personas	1	2	3
8	Me importa lo que le sucede a otras personas.	1	2	3
9	Sé cómo se sienten las otras personas.	1	2	3
10	Trato de no herir (dañar) los sentimientos de los otros.	1	2	3
11	Sé cuándo la gente está enfadada, incluso cuando no dicen nada.	1	2	3
12	Puedo estar tranquilo cuando estoy enfadado.	1	2	3
13	Tienen que pasarme muchas cosas para que me enfade.	1	2	3

14	Sé cómo mantenerme tranquilo.	1	2	3
15	No me peleo con la gente.	1	2	3
16	No me enfado con facilidad.	1	2	3
17	Tengo buen genio.	1	2	3
18	Cuando quiero puedo encontrar muchas formas de contestar a una pregunta difícil.	1	2	3
19	Puedo resolver problemas de diferentes maneras.	1	2	3
20	Cuando me hacen preguntas difíciles, trato de responder de distintas formas.	1	2	3
21	Cuando contesto preguntas difíciles, trato de pensar en muchas soluciones.	1	2	3
22	Es fácil para mí entender cosas nuevas.	1	2	3
23	Soy bueno para resolver problemas.	1	2	3
24	Me gusta divertirme.	1	2	3
25	Sé cómo pasar un buen momento.	1	2	3
26	Soy feliz.	1	2	3
27	Me siento seguro de mí mismo.	1	2	3
28	Me gusta sonreír.	1	2	3
29	Me gusta mi cuerpo.	1	2	3
30	Sé que las cosas saldrán bien.	1	2	3

ota: Tomado de María Dolores Prieto Sánchez. Universidad de Murcia (2007)

CUESTIONARIO PARA CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

A continuación le presentamos un cuestionario que evaluara el clima laboral. Para nuestra investigación su respuesta es sumamente relevante; por ello debe leerlo en forma detallada y, luego, marcar con un aspa

(X) una de las tres alternativas. Recuerde el cuestionario es totalmente anónimo.

Responda y marque sólo una de las alternativas.

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN		
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
01	Controlas tus emociones personales frente a situaciones difíciles y ante los demás	1	2	3
02	Respetas las normas de convivencia dentro y fuera de la CETPRO Santa Fortunata	1	2	3
03	Existe confianza entre los trabajadores para decir los errores y superarlos.	1	2	3
04	Cuándo tienes dificultades para realizar un trabajo pides ayuda o asesoramiento a tus compañeros.	1	2	3
05	Los trabajadores del CETPRO Santa Fortunata tienen capacidad emprendedora.	1	2	3
06	Los trabajadores del CETPRO Santa Fortunata tienen capacidad para resolver problemas.	1	2	3
07	Los trabajadores corrigen y hace ver los errores a los trabajadores.	1	2	3
08	Los trabajadores aceptan y toleran las diferencias entre ellos.	1	2	3
09	El trato que se imparte entre los compañeros de trabajo se puede considerar como buena.	1	2	3
10	Los trabajadores del CETPRO Santa Fortunata se llaman por su nombre cuando se dirigen a ellos.	1	2	3
11	La comunicación interna dentro de su área de trabajo función a correctamente.	1	2	3
12	Entre los compañeros de trabajo se desarrolla confianza	1	2	3
13	El trato entre los trabajadores se desarrolla en un ambiente de respeto.	1	2	3
4	Se promueve actividades para mejorar las relaciones interpersonales	1	2	3
5	Escucha con atención cuando otros expresan sus ideas.	1	2	3
	Se incentiva la autoestima entre los trabajadores del CETPRO Santa Fortunata	1	2	3
17	Existe disposición de los trabajadores para trabajar en equipo.	1	2	3

18	El trabajo en el CETPRO Santa Fortunata es más productivo cuando se trabaja en equipo.	1	2	3
19	Se organizan equipos de trabajo para resolver problemas, según como se presenten	1	2	3
20	Se siente parte de un equipo de trabajo.	1	2	3

ANEXO N° 04

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO: Determinar la relación inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua - 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores del Centro de Educación Técnico Productivo Santa Fortunata.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Berriospi Fambraño Edgardo Román

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO : Determinar la relación inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva "Santa Fortunata" de Samegua, en el año 2018

DIRIGIDO A : Trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Berrospi Lambrano Edgardo Roman

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACION:

Muy Alto ✓	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
------------	------	-------	------	----------



MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre clima organizacional e inteligencia emocional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua - 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores del Centro de Educación Técnico Productivo Santa Fortunata.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RAMOS ROSAS JAROL TEOFILIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACION:

Muy Alto ✓	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
------------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
CLAD N° 10481

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre clima organizacional e inteligencia emocional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua - 2018

DIRIGIDO A: Trabajadores del Centro de Educación Técnico Productivo Santa Fortunata.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RAMIS ROSAS JAROL TEOPIL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre clima organizacional e inteligencia emocional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua - 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores del Centro de Educación Técnico Productivo Santa Fortunata.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

MANCHURIA COZA GRACIELA HONDRATA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre clima organizacional e inteligencia emocional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua – 2018

DIRIGIDO A: Trabajadores del Centro de Educación Técnico Productivo Santa Fortunata.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

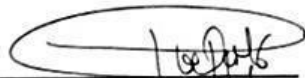
MANCHURIA COOPA GRACIELA HONRATA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 05

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN



**CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA
"SANTA FORTUNATA"**

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA DE AUTORIZACION DEL DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

LA DIRECTORA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA "SANTA FORTUNATA" DE SAMEGUA:

HACE CONSTAR:

Que, la Señora Ruth Domitila Mamani Ortega, docente de nuestra Institución, con DNI N° 01203989, ha realizado la aplicación del cuestionario preparado para los Trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, para consolidar los datos en la Investigación que cuyo título es "Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva "Santa Fortunata", Samegua -2018. Habiendo aplicado una población censal de 25 trabajadores directivos 03, docentes 17 y personal administrativos 05.

Se le expide la presente constancias para los fines que viere por conveniente la interesada.

Guillermina Victoria M. Mory Mendoza
DIRECTORA
CETPRO SANTA FORTUNTA SAMEGUA

ANEXO N° 07

GALERÍA FOTOGRÁFICA





ANEXO N° 08

ARTICULO CIENTIFICO

1. TITULO

“Inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación técnico Productiva “Santa Fortunata” Samegua-2018

2. AUTOR

Br. Mamani Ortega, Ruth Domitila

3. RESUMEN

El principal objetivo de esta investigación es determinar la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua – 2018.

En cuanto a la metodología se ha optado por una investigación de tipo básica y correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal; la población de estudio se determinó entre los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata; que se encuentran ubicadas en el ámbito geográfico del distrito de Samegua, cuya muestra estuvo representada por 25 trabajadores; siendo una muestra censal, por cuanto se consideró al total de ellos. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos el cuestionario para Inteligencia emocional y el cuestionario para clima organizacional. Los datos estadísticos que sostienen esta investigación se han procesado a partir de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos a los trabajadores, habiendo sido validados éstos últimos, mediante el estadígrafo alfa de Cronbach y por expertos en el área de educación.

Como conclusión principal, se ha comprobado que la relación entre las variables Inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua, es directamente significativa.

4. PALABRAS CLAVE: inteligencia emocional y clima organizacional, resolución de problemas, comunicación empática, autoestima.

5. ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship between emotional intelligence and organizational climate, in the workers of the Santa Fortunata Productive Technical Education Center, Samegua - 2018.

Regarding the methodology, we have opted for a basic and correlational type of research, with a non-experimental cross-sectional design; the study population was determined among the workers of the Santa Fortunata Productive Technical Education Center; which are located in the

geographical area of the district of Samegua, whose sample was represented by 25 workers; being a census sample, as it was considered the total of them. The survey technique was applied and, as instruments, the questionnaire for Emotional Intelligence and the questionnaire for organizational climate. The statistical data supporting this research have been processed based on the results obtained from the application of the instruments to the workers, the latter having been validated by the Cronbach alpha statistician and by experts in the field of education.

As a main conclusion, it has been verified that the relationship between the variables Emotional intelligence and organizational climate of the workers of the Santa Fortunata Productive Technical Education Center, Samegua, is directly significant

- 6. KEYWORDS:** emotional intelligence and organizational climate, problem solving, empathic communication, self-esteem.

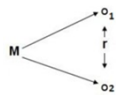
7. INTRODUCCION

La inteligencia emocional hoy en día un problema latente y es de vital importancia en las empresas a nivel mundial, en cuanto a lo personal se ha observado el coeficiente intelectual es elevado por esto podemos manifestar para alcanzar el éxito en un puesto laboral no es suficiente poseer capacidades intelectuales, si no contar de manera positiva nuestras emociones es importante para ser competitivo, cuando hablamos de inteligencia emocional en un centro de trabajo, esta filosofía tiene una vital importancia en el desarrollo de las habilidades que entran en juego para buscar soluciones y no cargar más problemas, esto se relaciona con la Inteligencia Emocional; esta concepción se debe considerar como la base angular para el desarrollo exitoso ya sea en lo personal y empresarial, el problema fundamental dentro de una investigación, es el manejo de la inteligencia emocional esto se ha convertido en una premisa fundamental en la investigación psicosocial ya que es un proceso que se puede superar considerando programas de psicología social en la gestión empresarial. Realmente en un problema enfocado desde el punto de vista social para que haya una relación con el clima organizacional de una empresa. Cuando mencionamos de competencia emocional se refiere a la capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional donde la inteligencia emocional en el individuo es la determinación de la capacidad potencial de uno mismo; la habilidad básica se aprende y se pone en práctica considerando los cinco elementos compuestos por: a) conocimiento de uno mismo, b) estimulación o motivación, c) Auto-control, d) Empatía, e) habilidad de relación que existe entre los trabajadores de una empresa o institución.

8. METODOLOGIA

El diseño de la investigación, es no experimental; pues en ningún momento las variables fueron intervenidas o manipuladas, así mismo el presente estudio es transversal puesto que la medición de las variables se realizó en un solo momento. También es descriptivo correlacional (Hernández et. al., 2010, p. 151). Pues el propósito del presente estudio es establecer la relación entre las variables que utilizando la escala de Likert se tratan como numéricas.

Representaremos el diseño Correlacional por:



Dónde:

M = Muestra

O1 =Variable inteligencia emocional

O2 =Variable clima organizacional r=

Posible Relación

- **Tipo de Investigación:** Básica; **Diseño de investigación:** Descriptivo Correlacional
- **Método de investigación:** Cuantitativo
- **Población:** 25 trabajadores del centro de educación técnico productiva Santa Fortunata, Samegua 2018
- **Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**
 - o Técnicas: Encuesta
 - o Instrumentos: Cuestionario para Inteligencia emocional y clima organizacional.

9. RESULTADOS

Resultados Descriptivos

Tabla 1 Niveles de Inteligencia emocional

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	2	8,0
Regular	15	60,0
Alta	8	32,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario para inteligencia emocional

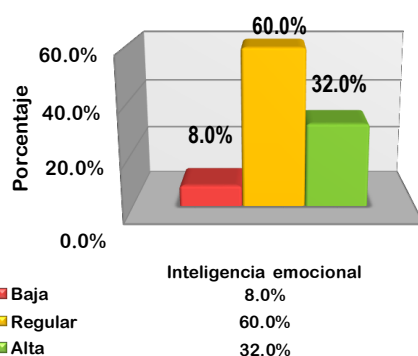


Figura 1 Niveles de inteligencia emocional

Fuente: Cuestionario para inteligencia emocional

Interpretación:

Se evidencia en la tabla 1, los niveles de inteligencia emocional en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva "Santa Fortunata" Samegua-2018; del 100% el 60% se ubica en el nivel regular en lo que respecta a su percepción sobre la inteligencia emocional, el 32% se ubica en el nivel alta, siendo lo demás de menor recuento, por lo que se deduce que los trabajadores perciben los componentes; intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y estado de ánimo.

Tabla 2 Niveles de Clima

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaie</u>
Inadecuad	2	8,0
Regul	14	56,0
Adecuad	9	36,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario para Clima *organizacional*

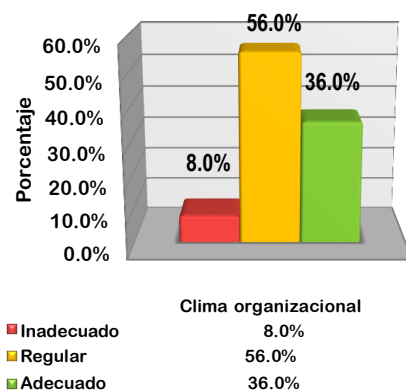


Figura 2 Niveles de Clima organizacional

Fuente: Cuestionario para Clima *organizacional*

Interpretación:

Se observa en la tabla 2, Los niveles de clima organizacional; del 100% el 56% se ubica en el nivel regular en lo que respecta a su percepción sobre el clima organizacional, el 36% se ubica en el nivel adecuado, siendo lo demás de menor recuento, por lo que se deduce que los trabajadores; perciben las relaciones interpersonales, resolución de conflictos, comunicación empática, autoestima, trabajo en equipo; de manera regular con tendencia a adecuado.

-Contrastación de Hipótesis general:

H0: No existe relación directa entre inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua-2018.

Hi: Existe relación directa entre inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua-2018.

Tabla 3. Correlación de inteligencia emocional y clima organizacional

	Inteligencia emocional	Clima organizacional
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,900**
	N	25
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,900**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

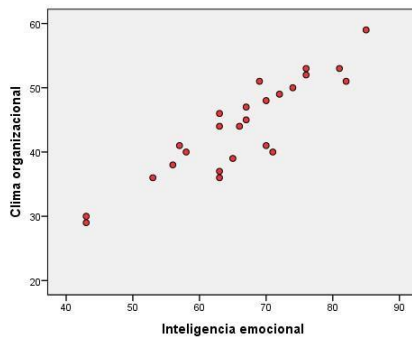


Figura 3 Dispersión inteligencia emocional y el clima organizacional

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Interpretación:

A través de la tabla 3, se evidencia que los datos corresponden a 25 trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua, la Correlación de Pearson = 0.900, correlación positiva muy fuerte, la relación resulta directa con un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error), significa que el 90% de inteligencia emocional está asociado con clima organizacional; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna de investigación.

10.

DISCUSION

En la tabla 3, se observa la correlación de las variables de estudio en la prueba r de Pearson es igual a 0.900, donde la correlación es positiva muy fuerte, de tal manera la relación resulta ser directa, significa que el 90% de inteligencia emocional tiene asociación con el clima organizacional; además (Romero, 2016) en su estudio llego a la conclusión al sugerir un control adecuado en el manejo de la inteligencia emocional en la institución. De esta forma contribuirá el éxito de los trabajadores e institución. Observando los resultados se evidencia que existe correlación directa y significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional es decir una alta inteligencia emocional le correspondería un alto clima organizacional y viceversa. Lo cual resulta favorable para los trabajadores del Centro de Educación Técnica Productiva Santa Fortunata, Samegua.

11.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha establecido la correlación entre inteligencia emocional y clima organizacional; en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva Santa Fortunata, Samegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.900, ésta es una correlación positiva muy fuerte, la relación es directa y significativa.

SEGUNDA: Se ha determinado que las dimensiones de la inteligencia emocional; Intrapersonal, Interpersonal, Manejo del estrés, Adaptabilidad y Estado de ánimo tienen asociación con clima organizacional, siendo estas correlaciones positivas, las relaciones son directas y significativas y la mayor asociación entre la dimensión estado de ánimo de la IE y clima organizacional con una r igual a 0.855 y la menor asociación entre la dimensión componente interpersonal de la IE y clima organizacional con una r igual a 0.728.

12. RECOMENDACIONES

PRIMERA: La directora de la Institución Educativa debe empezar a implementar un taller de habilidades interpersonales donde se reconozca las emociones y defectos, así como las fortalezas y debilidades de los trabajadores y el manejo adecuado de los impulsos que te puedan resultar perjudiciales.

SEGUNDA: El Comité de convivencia del Centro de Educación Técnico Productiva "Santa Fortunata" Samegua – 2018; debe crear un ambiente de confianza para conseguir la máxima implicación y efectividad de los trabajadores de la institución educativa; por lo que se recomienda reuniones entre los directivos y los trabajadores.

TERCERA: El órgano directivo debe formular un plan de felicitación a los trabajadores de las instituciones educativas es mediante un sistema de recompensas por sus logros obtenidos. De esta forma, se puede motivar a los trabajadores con premios, a medida que vayan logrando sus objetivos.

12. REFERENCIAS

- Anderson, N., Ones, D.S., Kepir, H., y Viswesvaran, C. (2001). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. (Vol. 2). Londres: SAGE.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (5ta. ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Fernández, J. & Asensio, I. (1993). Evaluación del Clima de Centros Educativos. En separata de la Revista de Ciencias de la Educación. N° 153, enero-marzo. España.
- Carrión, S. (2001). Inteligencia Emocional con PNL. Guía práctica para conseguir ~~Salud~~, Inteligencia, y bienestar Emocional. Madrid, España. Editorial EDAF, S.A. Gil'Adí, D.
- (2000). Inteligencia Emocional en la Práctica. España: Editorial McGraw – Hill.
- Goleman, D. (1995). Inteligencia Emocional. Estados Unidos: Editorial Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). La Inteligencia Emocional en la Empresa. España: Editorial Planeta.
- Martin, D. y Boeck, K. (2002). EQ qué es inteligencia emocional (4ª. Edición). Madrid. Editorial Gráficas COFAS, S. A.
- Nava, A. (2006). Inteligencia Emocional y su influencia en el Clima Organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES. Tesis doctoral no publicada (Doctorado en Ciencias Gerenciales). Universidad Rafael Beloso Chacín, Maracaibo.
- Salovey, J & Mayer, D (1993). Inteligencia Emocional. México: Editorial McGraw – Hill.

ANEXO N° 09

DECLARACIÓN JURADA DE PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTICULO CIENTIFICO

Yo, Ruth Domitila Mamani Ortega, estudiante, egresada, del programa de post grado de la Escuela de postgrado de la universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 01203989, con el artículo titulado.

"Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Centro de Educación Técnica Productiva "Santa Fortunata"-2018

Declaro bajo juramento que:

1. El artículo pertenece a mi autoría.
2. El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente
3. El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
4. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar ha autores (autoplagio) (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o clasificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad Cesar 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 post grado de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la universidad.

Moquegua, julio 2018

