



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Inteligencia Emocional y Comunicación Interna entre los Docentes de la
Institución Educativa N°00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”
Moyobamba, 2017”.**

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

AUTORA:

Br. LIZBETH DEL PILAR ALVARADO DE LOS RÍOS

ASESORA:

MG. ANA NOEMÍ SANDOVAL VERGARA

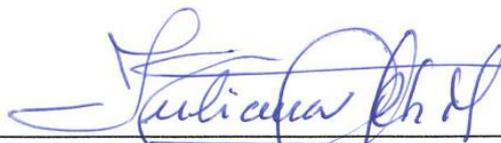
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Docencia y Gestión Educativa

PERÚ - 2017



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
PRESIDENTE



Dra. Juliana Chumbe Muñoz
SECRETARIA



Mg. Ana Noemí Sandoval Vergara
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su amor y apoyo incondicional.

A mi esposo Milton y a mi hija Fabiana Alessandra detonantes de mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de buscar siempre lo mejor.

Lizbeth del Pilar.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento en primer lugar a Dios por iluminar mi camino y hacer posible la culminación del presente trabajo de investigación.

Asimismo, mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de una formación profesional e integra, a mi asesora de Tesis Mg. Ana Noemí Sandoval Vergara por su apoyo en la realización del presente trabajo.

Al Director, Sub director y plana docente de la I.E. N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes” por todas las facilidades otorgadas al permitirme el recojo de información para la realización del presente trabajo de Investigación.

Lizbeth del Pilar.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado evaluador,

Pongo a vuestra disposición la Tesis titulada “Inteligencia Emocional y Comunicación Interna entre los Docentes de la Institución Educativa N°00479 “Juan Clímaco Vela Reyes” Moyobamba, 2017, cuyo objetivo fundamental fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y la comunicación interna de los docentes de la institución en estudio; en tal sentido la presente tesis está estructurada en siete capítulos:

El primer capítulo que corresponde a la introducción, comprende los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema la justificación del estudio, la hipótesis y los objetivos que determinan el fin y razón de ser de trabajo de investigación; el segundo capítulo se ubica el método, donde se precisa el diseño de investigación, variables y su operacionalización, asimismo la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y finalmente los aspectos éticos. El tercer capítulo se muestran los resultados obtenidos producto del análisis cuantitativo ejecutado; en el cuarto capítulo que contiene la discusión se interpreta y analiza los hallazgos obtenidos, su implicancia y verificación de las hipótesis; en el capítulo cinco se evidencia las conclusiones donde se dan respuesta a las interrogantes expuestas en el trabajo de investigación; en el capítulo seis se dan las recomendaciones y se proponen soluciones al problema investigado y, el capítulo siete contiene las referencias bibliográficas donde se muestra el material bibliográfico citado en el marco teórico. Finalmente, van los anexos que están constituidos por informaciones auxiliares que evidencian la veracidad del trabajo de investigación.

Por lo expuesto, dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa y esperando sus importantes aportes a través de sus observaciones que contribuirán a la mejoría de la presente tesis, de tal manera que cumpla con los requisitos que merezca su aprobación.

La autora.

ÍNDICE.

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teoría relacionados al tema	18
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Hipótesis	27
1.7. Objetivos	28
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	29
2.2. Variables, operacionalización	30
2.3. Población y muestra	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	34

2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIÓN	49
VI. RECOMENDACIONES	50
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXOS	55
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	
Anexo N° 02: Cuestionario de Inteligencia Emocional	
Anexo N° 03: Cuestionario para valorar la Comunicación Interna	
Anexo N° 04: Cálculo de Confiabilidad	
✓ Alfa Cronbach del instrumento para evaluar Inteligencia Emocional	
✓ Alfa Cronbach del instrumento para evaluar Comunicación Interna	
Anexo N° 04: Ficha de Validación	
Anexo N° 06: Constancia de aplicación del instrumento	

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla N° 01: Resultados obtenidos del cuestionario para medir la inteligencia emocional de los docentes.....	37
Tabla N° 02: Nivel de Inteligencia emocional de los docentes.....	39
Tabla 03: Resultados obtenidos del cuestionario para medir la Comunicación interna de los docentes.....	41
Tabla 04: Nivel de Comunicación interna de los docentes.....	42
Tabla 05: Correlación entre la inteligencia emocional y la comunicación interna de los docentes.....	43
Tabla 06: Prueba t para medias de dos muestras emparejadas.....	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

Gráfico 01: Medidas descriptivas de las puntuaciones alcanzadas en el cuestionario de inteligencia emocional de los docentes.....	38
Gráfico 02: Nivel de inteligencia emocional según dimensiones evaluadas de los docentes.....	39
Gráfico 03: Nivel de Comunicación interna de los docentes.....	42
Gráfico 04: Nivel de Correlación entre la inteligencia emocional y la comunicación interna de los docentes.....	44

RESUMEN.

La preocupación de determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y la comunicación interna entre los docentes de la I.E. N°00479 “Juan Clímaco Vela Reyes” Moyobamba, 2017, ha permitido realizar la investigación, considerando las teorías de Formanchuc (2008) y Mayer & Salovey (1997), este último citado por López (2013) con su aporte del Test de inteligencia emocional, la cual fue denominada la escala TMMM-24. En la Investigación descriptiva correlacional transversal fue aplicado a una muestra de 35 docentes. La Inteligencia Emocional se calculó con el Alfa de Cronbach (a pesar que ya está validado) de 0.80611 para el cuestionario TMMS-24 y también se calculó el alfa Cronbach para el instrumento de comunicación interna de 0.64826, cifra que le da una confiabilidad media, pero no respetable (>0.85). Asimismo, para contrastar la hipótesis se utilizó el la t de estrudent y para la correlación se utilizó el coeficiente de Pearson.

Los resultados indican que la correlación es de tendencia negativa, pero si se observa la distribución de los valores se trata de una distribución donde no existe correlación (es demasiado baja). Los resultados del p-valor (0,868 y 0,894) $> 0,05$, aceptándose la hipótesis que los datos provienen de una distribución normal. En relación a la correlación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y la comunicación interna se puede observar que, la correlación entre la atención emocional y la comunicación interna es (-0.278), la correlación entre la claridad emocional y la comunicación interna es (-0.148) y la correlación entre la reparación de las emociones y la comunicación interna es (-0.126).

Se concluye, que existe una relación inversa entre la inteligencia emocional y la comunicación interna de los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017; por cuanto, se obtuvo una correlación de (-0.241); es decir, existe una correlación inversa entre ambas variables. Eso implica que, a cuanto mayor control emocional hay una tendencia a minimizar los problemas de comunicación interna.

Palabra clave: Inteligencia emocional, comunicación interna, organización.

ABSTRACT

The concern to determine the relationship between emotional intelligence and internal communication among teachers of the I.E. N ° 00479 "Juan Clímaco Vela Reyes" Moyobamba, 2017, has allowed the investigation, considering the theories of Formanchuc (2008) and Mayer & Salovey (1997), the latter cited by López (2013) with his contribution of the Intelligence Test Emotional, which was denominated scale TMMM-24. Descriptive cross-sectional descriptive research was applied to a sample of 35 teachers. Emotional Intelligence was calculated with Cronbach's alpha (although already validated) of 0.80611 for the TMMS-24 questionnaire and the Cronbach alpha was also calculated for the internal communication instrument of 0.64826, a figure that gives it a medium reliability, But not respectable (> 0.85). Likewise, to test the hypothesis, we used the estrudent t and for the correlation the Pearson coefficient was used.

The results indicate that the correlation is negative trend, but if the distribution of the values is observed it is a distribution where there is no correlation (it is too low). The results of the p-value (0.868 and 0.894) > 0.05 , assuming the hypothesis that the data come from a normal distribution. In relation to the correlation between the dimensions of emotional intelligence and internal communication it can be observed that the correlation between emotional attention and internal communication is (-0.278), the correlation between emotional clarity and internal communication is (-0.148) and the correlation between the repair of the emotions and the internal communication is (-0.126).

It is concluded that there is an inverse relationship between the emotional intelligence and the internal communication of the teachers of the Educational Institution N ° 00479 "Juan Clímaco Vela Reyes" -Moyobamba, 2017; For which, a correlation of (-0.241) was obtained; That is, there is an inverse correlation between both variables. That implies that, the more emotional control there is a tendency to minimize the problems of internal communication.

Key words: Emotional intelligence, internal communication, organization.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

La inteligencia emocional adherida al ser humano es importante, como individuo y como grupo social, es decir, se necesita equilibrio en las ideas, aportes y pensamiento con las personas que te rodean para lograr una comunicación armoniosa. De allí la importancia de la inteligencia emocional en un centro de trabajo y cómo este se relaciona con la comunicación interna. Si nos remontamos a la historia en los centros de trabajos donde la clase trabajadora no era escuchada, manifestándose una inestabilidad emocional, porque muchas veces eran maltratados por quienes dirigían dichas empresas o instituciones laborales, la voz de reclamos de los trabajadores no eran escuchados, existiendo una comunicación de tipo vertical y consecuentemente la empresa tenía que afrontar varios problemas por falta de una buena comunicación interna.

Efectivamente, los problemas inciden de manera directa e indirecta en los resultados de la productividad y calidad que se da en diferentes contextos, sea académico, laboral o familiar. Sin embargo, actualmente las empresas en el mundo pasan por una serie de problemas que tienen que afrontar, porque sus metas siempre ha sido el crecimiento económico, sin tomar en cuenta la parte más importante cuál es las disposiciones abiertas a una comunicación interna.

Para Cooper, R. y Sawaf, A. (1998: 6), afirma que: “Desde hace varios decenios algunos de nuestros mejores pensadores sobre liderazgo nos vienen recomendando conservar las emociones en la vida organizacional y manejarlas mejor, en nosotros mismos y en los demás”.

Sin duda, la inteligencia emocional repercute en la comunicación interna de los docentes, por lo que es importante reconocer el estado emotivo de los trabajadores, los sentimientos de sí mismo y con las de otros, porque esto mejoraría la comunicación interna y la buena marcha de la institución educativa.

Moyano (s/a), indicó que en el mundo existen personas con falta de liderazgo y por lo que se requiere buscar a fin direccionar la institución educativa integrando la dimensión intelectual, emocional y social humano sin olvidar lo espiritual.

En Maracaibo, en un estudio realizado por Parra (2012), a un grupo de 71 administrativos que laboran en el Instituto Universitario de Tecnología les aplicó un cuestionario de 71 ítems, donde encontró resultados acerca de la inexistencia de comunicación, indicando que están en desacuerdo, porque toda información se suministra desde la alta jerarquía existiendo una incomunicación con los trabajadores administrativos, lo cual no permitía cumplir con los objetivos que se proponían en la institución.

Asimismo, en el campo educativo en un estudio realizado en la Comunidad de Madrid por Romero y Calero (2007), citado por García (2012), indican que en las universidades no existe un departamento de comunicación interna lo que genera un desorden en las funciones de quienes trabajan en dichas instituciones, todo por no tener un plan de comunicación interna y la inexistencia de recursos apropiados.

En el Perú, en un estudio realizado por Orué, (2010) con 187 trabajadores de una empresa peruana, en donde se aplicó un cuestionario al personal de las diversas áreas para medir la inteligencia emocional y desempeño del trabajador se concluyeron que tienen un bajo nivel emocional los trabajadores de las áreas críticas frente a otras áreas y lo resaltante de la investigación, concluye que existe un alto índice significativo de 51.9% de colaboradores que han tenido discusión con sus jefes y compañeros de trabajo.

La Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes en la ciudad de Moyobamba, no es ajeno a esto, ya que los docentes manifiestan su incomodidad ante situaciones que están ligados al desconocimiento, reconocimiento y comprensión de sus emociones y la efectividad de la misma ante la falta de una vivencia afectiva, la resistencia al cambio y la dificultad para enfrentar situaciones difíciles, la que se ve reflejado en la poca comunicación entre docentes, inexistencia de optimismo y resistencia al cambio con algunas normas propuestas a nivel de institución educativa. Teniendo en cuenta todo esto se conjeturan que la comunicación interna no es buena debido al poco desarrollo de la inteligencia emocional existente en los docentes. De seguir estas realidades la institución educativa brindará servicios de baja calidad y un clima institucional desfavorable.

De allí el compromiso de realizar el presente estudio de investigación, con fines de conocer la dimensión de inteligencia emocional de los docentes y cómo éste se relaciona con la comunicación interna la que nos permitirá proponer otras formas de trabajo que permitan el manejo de las emociones y otros canales de comunicación para crear un ambiente óptimo en la institución.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional.

Parra, Y. (2012). Comunicación interna en el mejoramiento de las relaciones interpersonales administrativas de los institutos de la Universidad Tecnológica de Maracaibo. (Tesis de Maestría), investigación que tuvo como objetivo general analizar la comunicación interna en el mejoramiento de las relaciones interpersonales del personal administrativo de los institutos universitarios de tecnología de Maracaibo en una muestra de 71 sujetos del personal administrativos. Para la investigación la investigadora llegó a las siguientes conclusiones: En los institutos no se cumplen los flujos comunicacionales, parte total de los administrativos se encuentran en un total desacuerdo con la información, se les suministra desde su jerarquía, puesto que los directores o gerentes no se comunican con el personal, lo que no permite cumplir con los objetivos; se identificó que el personal administrativo mantienen una relación interpersonal deficiente y la empatía es media, mientras que la personalidad, las actitudes, la escucha activa y la asertividad se cumple con cabalidad.

Enríquez, H. (2011). Inteligencia emocional plena: Hacia un Programa de Regulación Emocional Basado en la Conciencia Plena de la Universidad de Málaga. (Tesis de Doctor), en donde se tuvo como objetivo general conocer los índices de inteligencia emocional que presentan los estudiantes de México y España y cómo afectan factores de riesgo elevados en su contexto cultural en una muestra de 839 estudiantes. El investigador llegó a las conclusiones: La I.E tiene gran efecto en las variables de ajuste psicológico de dos poblaciones de estudio en cuanto a su cultura y su contexto social; Los estudiantes que están expuestos a mayores factores de riesgo tendrían un bajo nivel de inteligencia emocional y un desajuste en las

variables de ajuste psicológico; Los resultados no confirmaron la hipótesis del estudio, sin embargo estudiantes mexicanos tuvieron buenas puntuaciones en estas variables con buen índice I.E. en comparación con sus coetáneos de España; para desarrollar una buena inteligencia emocional se debe de empezar por una adecuada atención emocional; los resultados fueron satisfactorios después de haber desarrollado tres programas basados en I.E, ya que hubo cambios significativos que tienden hacia un mejor manejo de sus emociones; mediante experimentación real se puede ejercer un cierto aprendizaje sobre ellas con una buena observación Mindfulness.

Restrepo, T. (2013). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI- Santiago de Cali. (Tesis de Maestría), que tuvo como objetivo general de conocer el impacto que tiene la inteligencia emocional en el desempeño laboral en los estudiantes en práctica de la Universidad de ICESI en una muestra de 616 estudiantes pertenecientes a la facultades de ingeniería, administración y humanidades de la universidad ICESI. La investigadora concluye: Se pudo evidenciar que el 65% le inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral; existe una proximidad mayor de relación del factor de inteligencia con el desempeño laboral; el desempeño laboral se correlaciona en grado mayor con la resolución propia de del trabajo, calidad de trabajo y utilización adecuada de recursos; finalmente, se indica que existe una relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral, lo que indica que es un indicador determinante que los practicantes de la universidad ICESI tengan un buen desempeño laboral.

A nivel nacional.

Manrique, F. (2012). Inteligencia Emocional y rendimiento académico en estudiantes del V ciclo primaria de una institución educativa de Ventanilla-Callao Lima-Perú, de la Universidad de San Ignacio de Loyola. (Tesis de Maestría), que tuvo como objetivo general establecer la relación entre la inteligencia emocional y rendimiento académico en Matemática y Comunicación en estudiantes 145 estudiantes del V ciclo de primaria del distrito de Ventanilla-Callao. El investigador concluye: Encontró una relación positiva débil entre la inteligencia emocional total

y el rendimiento académico en las áreas de matemática y comunicación, así como en la dimensión de interpersonal; no se encontró relación significativa en las otras dimensiones; los estudiantes con altas habilidades emocionales no siempre tendrán buen rendimiento académico.

Castro, A. (2016). Inteligencia emocional y habilidades metacognitivas en estudiantes universitarios de estudiantes generales de la Universidad San Martín de Porres-Lima. (Tesis de Maestría), se tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y las habilidades metacognitivas en los 170 estudiantes de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres, en el semestre académico 2015-II, de la Unidad Académica de la asignatura de Metodología de la Investigación. El autor concluye: Existe una correlación entre la Inteligencia emocional y las dimensiones de estudio de habilidades metacognitivas, planificación de habilidades metacognitivas, supervisión de habilidades metacognitivas y la evaluación de habilidades metacognitivas en estudiantes de Estudios Generales de la FIA de la Universidad San Martín de Porres de semestre académico II-2015.

Varas, M. (2014). Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo- de la Universidad Antenor Orrego (Tesis de Licenciatura), en la que se tuvo como objetivo general establecer la correlación entre inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Estatal de Trujillo, teniendo en cuenta el sexo, los años de servicio y la condición laboral, estudio que fue seleccionado en una muestra de 108 docentes. El investigador llegó a las siguientes conclusiones: Se identificó el nivel promedio en los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, estado de ánimo, autorrealización, involucramiento laboral; se identificó nivel favorable en el factor supervisión, comunicación y condiciones laborales; existe relación directa de grado medio y altamente significativo entre la inteligencia emocional y el clima organizacional. ($r=37;p < ,01$).

A nivel local

Majuan, E. (2016). Evaluación de la Comunicación interna entre los docentes de la I.E. N° 00910 de la provincia Rioja. (Tesis de Licenciatura), de la Universidad César

Vallejo, cuyo objetivo fue evaluar la comunicación interna entre los docentes de la institución educativa N° 00910 en una muestra de 20 docentes, el investigador llegó a las siguientes conclusiones: La comunicación interna entre los docentes de la Institución Educativa N°00910, es buena; el 50% de la muestra manifestó que existe compañerismo entre los profesores; existe una comunicación moderada. La mayoría solo tiene relaciones laborales, más no amical.

1.3. Teorías relacionadas la inteligencia emocional y comunicación interna

La inteligencia

Stern (1912) citado por Enríquez (2011), pretendía ajustar el concepto de edad mental establecido por Binet, quien diseño el primer cuestionario para medir la inteligencia, este instrumento permitía indicar que estudiantes tendrían éxito escolar, en momento de escolaridad, de allí la conceptualización de inteligencia.

Por otro, Sanchez, Blum , Piñeyro (1990), sus conceptos de inteligencia tenía mucho que ver con la parte académica dejando de lado los efectos emocionales como elementos facilitadores o distorsionadores de ese rendimiento, pero no como elementos centrales del desarrollo intelectual y predictores del éxito personal. Sin embargo hoy en día la inteligencia va más allá de su conceptualización académica, ya que abarca otros contextos como es su importancia en el factor laboral desde el punto de vista la capacidad y disposición para poder trabajar.

Por su parte Gardner (1993), amplía la inteligencia llamándole las inteligencias múltiples, en las que se menciona unas de ellas la inteligencia intrapersonal e interpersonal, la que conlleva a relacionarse con las inteligencias socio-emocionales que coincidentemente llega a promulgar con otros autores de las cuales le llaman la inteligencia emocional.

Por todo ello, Pérez et.al (2007), determinan que todas las teorías sobre inteligencia conllevan a una nueva perspectiva en las que se tiene en cuenta otros aspectos relacionados con los factores emocionales.

Inteligencia Emocional

Goleman (1995), define como el conjunto de habilidades en torno a la inteligencia emocional que consecuentemente conlleva a un buen desempeño en el ámbito laboral. Para el mencionado autor, no pueden existir habilidades cognitivas sin inteligencia emocional. La que posteriormente incluye cuatro aptitudes agrupadas a dos grandes tipos de competencias: personal y social.

Mayer & Salovey (1997), citado por Pegoraro (2009), definen como afectividad que tienen las personas ante las cosas que perciben comprendiendo y regulando sus emociones así mismo y con otras personas.

Además Salovey, P & Mayer, J. (1990, p.189). Definieron la inteligencia emocional como: “La capacidad para identificar y traducir correctamente los signos y eventos emocionales personales y de los otros, elaborándolos y produciendo proceso de dirección emocional, pensamiento y comportamiento”.

Trujillo, M. & Rivas, L. (2005, p. 4) contribuye:

El modelo de Salovey y Mayer, conocido como Trait Meta-Mood Scale (TMMS), permite evaluar la inteligencia emocional valorando las cualidades más estables de la propia conciencia de las emociones y la capacidad para dominarlas. La TMMS evalúa las creencias que tienen las personas sobre su capacidad de atención, claridad y reparación de estados emocionales. Consta de un total de 48 ítems en su versión extensa, con tres subescalas: atención a los sentimientos, 21 ítems; claridad en los sentimientos, 15 ítems, y regulación emocional, 12 ítems. Esta prueba tiene adecuados índices de consistencia interna y validez convergente. El test ha mostrado capacidad predictiva con respecto al ajuste emocional y la disposición de las personas para adaptarse de forma exitosa a las experiencias estresantes, pero hay que aclarar que este instrumento se desarrolló para el ámbito educativo, donde los sujetos de estudio fueron estudiantes de nivel superior.

Bar-On (1997) conceptualiza la inteligencia emocional como al conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales, que la persona tiene que desarrollar para adaptarse y enfrentar situaciones o problemas encontrados y dependo de ello el éxito en la vida. A partir de ello el mencionado autor construye el inventario de Cociente Emocional (I-CE)

Para López, P.A. (2013, p.7) “La inteligencia emocional se puede entender como un tipo de inteligencia, diferente de la personalidad y un complemento a los tradicionales estudios de la psicología relativo a diferencias individuales”

Asimismo, López, P.A. (2013, p.8) “En educación la inteligencia emocional surge como una complementación a la generalización de programas de prevención y promoción de salud”.

Tipos de emociones

Goleman (1996), también hace referencia de la existencia de tipos de emociones, esto indica que existen mucho más de tipos de emociones, según la revisión bibliográfica, a saber los clasifica de la siguiente manera:

Felicidad, es el goce realizado que tiene la persona y que quiere y siente querido por otras personas de su entorno.

Tristeza, es el momento de ansiedad de preocupación que pasa la persona ante situaciones difíciles.

Enfado, es la molestia, fracaso o una ofensa de la persona ante situaciones que son percibidos como un desprecio, disgusto, represión.

Sorpresa, la sorpresa puede ser percibida por la persona como positiva, negativa o neutra sin que este sea esperado.

Miedo, es el cambio de ánimo que produce angustia cuanto éste se encuentra ante un peligro o situaciones de perjuicio, sea real o imaginario.

Disgusto, percibida como la incomodidad que siente la persona la que produce molestia o desagrado.

Vergüenza, es el sentir de la persona cuando este se siente culpable, arrepentido, mortificado

Amor, la confianza, amabilidad, aceptación asimismo, y con otras personas demostrando su afectividad.

Para Pegoraro (2009), las emociones se manifiesta en la expresión, ante un grupo de personas. Una comunicación que en muchas ocasiones es difícil de expresar.

Dimensiones de la inteligencia emocional según BarOn (1997)

Dimensión Intrapersonal (CIA)

Es la comprensión emocional de la persona consigo mismo, que se manifiesta a través de la asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia.

Relaciones interpersonales (RI)

Son las relaciones mutuas y satisfactorias demostradas con la cercanía emocional e íntima.

Componente de Adaptabilidad (CAD) Área que reúne los siguientes componentes: prueba de la realidad, flexibilidad y solución de problemas.

Tolerancia de estrés (TE) Son las habilidades desarrolladas para enfrentar situaciones estresantes, y fuertes conflictos sin destruirse de manera activa y positiva.

Estado de optimismo o ánimo (OP)

Es la fortaleza y estado de ánimo de lo que se toma las cosas y se piensa de manera positiva a pesar de las dificultades y sentimientos negativos.

Dimensiones de la inteligencia emocional según Mayer y Salovey (1995)

La estipulan los autores de la siguiente manera:

Atención a los sentimientos

Es la capacidad desarrollada ante un sentimiento que tienen las personas así mismo y con los demás, con fines de establecer buenas relaciones comunicativas. En otras palabras, es el estado de valorar, examinar sus estados afectivos, demostrando su preocupación por controlar sus emociones y siempre son productivos.

Claridad en los sentimientos y la comprensión

Al igual que la anterior dimensión es la comprensión de las emociones consigo mismo y la comprensión emotiva de los demás. La persona tiene un pensamiento bien fundamentado y claro con respecto a la correcta acción interpersonal e intrapersonal, actitud que mejora las emociones en el futuro. Aquí la persona es analítica, crítico y controlador de sus emociones que a diario tiene que experimentar. Es una dimensión donde están los tipos de personas con altos niveles de comprensión emocional intrapersonal, es decir su control así mismo le conlleva a controlarse con los demás. De lo contrario solo le conllevará a situaciones problemáticas.

Regulación o reparación emocional

Es el manejo de emociones a través de la acción rápida del pensamiento que conlleva al razonamiento antes de actuar negativamente controlando sus impulsos emocionales. De esta forma la reparación emocional refleja una regulación de las emociones centrados en la respuesta, ya que esta habilidad está dirigida a modular la reacción emocional. (Gross, 2001 y Fernández, 2005) citado por Pegorano (2009)

Por otro, Quiroz et. al (2004) citado por López (2013) determinan que en la inteligencia emocional se puede distinguir dos tipos de capacidades o dimensiones: las capacidades intrapersonales y los interpersonales, que a su vez se subdividen en:

- Atención, reconocimiento de las propias emociones, durante el proceso y el saber reconocer de las sensaciones teniendo consciencia de las mismas.
- Claridad, percepción de las propias emociones y la capacidad de identificar y de entender las sensaciones con precisión.
- Reparación de los estados emocionales y manejo de sensaciones, disminuyendo la angustia, la ansiedad o depresión.

La comunicación Interna

Pizzolante (2004), define que es el intercambio de ideas, principios, sentimientos y que promulgan en base a metas de manera globales. En tal sentido una buena comunicación permite mejorar confianza, cercanía, coordinación en bien de una empresa o centro de trabajo.

Además, **Pizzolante (2004)**, la comunicación interna debe ser parte de un manual con miras de definir parámetros de organización y gestión.

Para **D'Humières (1993)**, las tres dimensiones que conforman la comunicación interna son: la imagen, la identidad, la información y la animación, es importante su aplicación con fines de buscar mecanismos y mejorar la organización.

García (2007), aporta que, la comunicación interna preferentemente se da al interior de una organización quienes conforman son todo el personal o clase trabajadora, cuya comunicación se da a través de revistas internas, documentos de trabajo, seminarios, eventos internos y talleres.

Asimismo, **Andrade (2005)**, explica que la comunicación interna no tiene una definición clara por lo tanto su definición es difícil. Sin embargo, la gran mayoría de los aportes de autores coinciden en que la comunicación interna es la acción de intercambiar ideas, proponerse metas, coordinar y que todos apuntan a una misma meta.

Por otro lado, **Chiavenato (2009)**, define como la convivencia armoniosa con los demás y con su medio ambiente. Personas que transmiten y transfieren información todo por medio de hechos, valores, ideas para compartir conocimientos y sentimientos.

Tipos de comunicación

Robbins (1999), determina que existen tres tipos de comunicación:

Comunicación ascendente, la comunicación se da de trabajador a superior, aquí las personas que ocupan cargos superiores se enteran de lo que sucede en la empresa, es decir es la comunicación manifestada por los trabajadores hacia los jefes, son escuchados individualmente y de manera conjunta. Existen formas de comunicación como los correos electrónicos, entrevista al personal, buzón de sugerencias y retroalimentaciones grupales.

Comunicación descendente, fluye la comunicación del grupo u organización a un nivel bajo, es decir es utilizado por los líderes de grupo y los gerentes para asignar metas o procedimientos. Se utiliza medios como las reuniones formales e informales, intranet, dinámica grupales, entrevistas personales, correos electrónicos.

La comunicación lateral, cuando la comunicación se da entre los miembros del mismo grupo de trabajo o del mismo nivel de cargos. Mayormente se utiliza como medio de comunicación las reuniones de grupos informales y uso de correos electrónicos.

Dimensiones de la comunicación interna

Para **Formanchuc (2008)**, clasifica a la comunicación en siete dimensiones.

- **Dimensión esencial**, nace de una conversación y a partir de esta asumen compromiso como un inicio, lo que interesa es el emprendimiento una vez que está configurado la comunicación vuelve a poner en juego para luego marchar bajo un mismo propósito, suficiente una organización puede darse entre dos personas. En tal sentido se dice que la comunicación es el vehículo para poder iniciar un proyecto de manera organizada.
- **Dimensión estratégica**, Formanchuc, (2008), que una vez que la comunicación está cimentada, aparece las ideas diversas hasta consensuar para llegar a un mismo objetivo, donde queda manifestado el acuerdo de seguir adelante, porque de por medio está la orientación, el compromiso, el respeto, el valor, la motivación y la integración.
- **Dimensión valorativa**, Formanchuc, (2008), indica que es buscar unión, comunión para que todo los integrantes se implique profundamente con su tarea, y se sienta orgullosa por la manera en que se hacen las cosas.

Para **Roca (2012)**, “La comunicación de valores es una de las más difíciles de gestionar porque debe ser 100% verdadera, demostrable y aplicable. No hay

margen de error. En una organización puede modificarse los objetivos, las tareas y las responsabilidades, pero los valores no son flexibles, no son circunstanciales”

- **Dimensión motivacional**, Formanchuc, (2008), corrobora es la decisión asumida de la persona que lo hace de manera voluntaria y sabe que tiene que hacerlo sin que nadie lo presione. Con la dimensión motivacional se busca generar comunicación y animar a otros a realizar el trabajo.
- **Dimensión de aprendizaje**, Formanchuc, (2008), indica que es un espacio de retroalimentación de manera permanente y dinámica y positivo en sí mismo.
- **Dimensión inteligencia**, Formanchuc, (2008), es el espacio de brindar las ideas y sugerencias acerca de cómo mejorar la organización.
- **Dimensión operativa**, Formanchuc, (2008), es el acuerdo mutuo que manifiestan los miembros de una organización, con fines ponerse en acción para alcanzar los objetivos, esto implica comunicar: para quién están trabajando, donde están trabajando, cuáles son las normas de trabajo, que tienen que hacer hoy o que tiene que hacer mañana.

1.4. . Formulación del problema de investigación

Problema general

¿Existe relación entre la inteligencia emocional y la comunicación interna de los docentes de Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017?

Problemas Específicos

¿Existe relación entre la **dimensión atención a los sentimientos** y la comunicación interna de los docentes de Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017?

¿Existe relación entre la **dimensión claridad emocional** y la comunicación interna de los docentes de Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017?

¿Existe relación entre la **dimensión de reparación de las emociones** y la comunicación interna entre los docentes de Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

La presente investigación presente un conjunto de teorías, conceptos y principios que aporta de manera ordenada en relación a los estudios de las variables la inteligencia emocional basados en el modelo de Mayer y Salovey (1995) citado por Pegoraro (2009) y la comunicación interna basado en la teoría de Formanchuc, (2008) las cuales servirán como guía a futuros trabajos.

Justificación social

Es relevante, porque los docentes harán el efecto multiplicador en base al conocimiento adquirido con cambios de actitudes, no solamente en la institución educativa, sino también en un contexto más amplio de la sociedad en general.

Justificación metodológica

Los instrumentos como el cuestionario para medir la comunicación interna y la ficha para medir la inteligencia emocional adaptado por Pegorano (2009), utilizados en la presente investigación será una ayuda a futuros trabajos que realizan el estudio de las mismas variables la que permitirá conocer de manera directa el problema, siguiendo una serie de pasos, a través de un conjunto de métodos como inicio de búsqueda de soluciones en lo que respecta la atención de los sentimientos, claridad emocional y de reparación de las emociones, y la información de la misma, cómo estos repercuten en la comunicación interna de los docentes de la institución educativa.

Justificación práctica

Los resultados encontrados servirán como precedente a fin de prever casos similares, asimismo, ayudará a mejorar la comunicación interna de los docentes y mejorar su rendimiento laboral a través de la inteligencia emocional positivamente desarrollado e integrado.

Por conveniencia

Tiene una relevancia de esta naturaleza, porque servirá para mejorar la productividad y calidad de la educación, además, con este aporte se potenciará la inteligencia emocional de los docentes y los resultados se verán en la mejora de la calidad educativa de nuestra niñez y juventud estudiantil y mejorar la comunicación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

La inteligencia emocional se relaciona significativamente con la comunicación interna entre los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017.

Hipótesis específicas

La dimensión **atención a los sentimientos** se relacionan significativamente con la comunicación interna entre los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017.

La dimensión **claridad emocional** se relacionan significativamente con la comunicación interna entre los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017.

La dimensión **de reparación de las emociones** se relacionan significativamente con la comunicación interna entre los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la Comunicación Interna entre los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017.

Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre la dimensión **atención a los sentimientos** con la comunicación interna entre los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017.

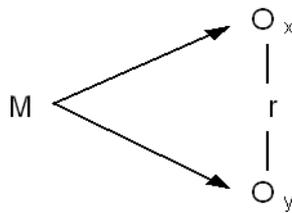
Establecer la relación que existe entre la dimensión **claridad emocional** y la comunicación interna entre los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017.

Establecer la relación que existe entre la dimensión **de reparación de las emociones** y la comunicación interna entre los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

El presente trabajo de investigación es descriptivo correlacional I, porque describen las relaciones entre dos variables buscando establecer las causales en un momento determinado. Salinas (2013, p.56). En este sentido lo que se busca en el presente estudio es la relación entre la inteligencia emocional y la comunicación interna de los docentes.



Donde:

M: Es la muestra.

O_x : Inteligencia emocional

O_y : Comunicación interna

r: Expresa la relación entre las variables.

2.2. Variables, operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Inteligencia emocional	Está basado en el uso adaptivo de las emociones de manera que el individuo pueda adaptarse en cualquier contexto dando solución a problemas encontrados con las personas que le rodean. (Salovey y Mayer, 1993))	Estado de ánimo de las personas que se obtiene el puntaje a través de la aplicación de la ficha de Mayer y Salovey (1995) citado por Pegorano, V. (2009), desde las dimensiones de atención a los sentimientos, dimensión claridad emocional y dimensión de reparación de las emociones.	Atención a los sentimientos	Atención a mis sentimientos. Dedicación a mis sentimientos. Sentimientos que afectan mi pensamiento	Ordinal
			Claridad emocional	Claridad de mis sentimientos. Conocimiento de mis sentimientos. Reconocimiento de mis sentimientos. -Comprensión de mis emociones.	
			Reparación de las emociones	Visión optimista de mis sentimientos. Pensamiento en cosas agradables. Busco formas de evitar la tristeza -Intento de pensamientos positivos. Sentimiento de mucha energía de felicidad. Cambio mi ánimo en situaciones difíciles.	
Comunicación interna	Es la comunicación interactiva que se da entre dos o más personas desde el punto de vista de los niveles de organización. (Capriotti, 1998)	Es la aceptación interactiva, dinámica entre los miembros de la familia, comunidad laboral o social, la que se operacionaliza a través de dimensiones esencial, estratégico y valorativo en situaciones encontradas. Puntaje obtenido a través del cuestionario	Esencial	Establezco comunicación con los directivos y docentes educativas. Me convocan e informan sobre las reuniones institucionales. Oportunamente informo sobre las acciones que realizó. Promuevo proyectos para fortalecimiento y mejoramiento académico.	ordinal
			Estratégico	Las buenas relaciones con mis compañeros mejoran mi desempeño. Las buenas decisiones propicia un ambiente constructivo. -Comparto mis experiencias. Recibo felicitaciones por la labor demostrada.	

		aplicado. Basados en 21 ítems.	Valorativo	Considero que mi buen trabajo está acorde a mi sueldo. Valoro el trabajo de mis colegas de trabajo. Considero que la actitud de los directivos son afectivas.	
--	--	--------------------------------------	------------	---	--

2.3. Población y Muestra

Población. Hernández et al. (2010), la población es el conjunto global, que tienen en común las características, los cuales da origen a los datos de la investigación.

Por lo que en la presente investigación se trabajó con 35 docentes que laboran en la Institución educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017.

Muestra. Para los autores Hernández, et al (1991), la muestra es un subgrupo de la población y puede ser probabilística y no probabilística, en este sentido la muestra es de 35 docentes, es decir, el 100% de la población, y se usó el muestreo no probabilístico, según Valderrama (2007: 171) e intencional, ya que fue hallada de manera aleatoria.

Para mayor claridad en los resultados, fue necesario tomar en cuenta a los 35 docentes de la I.E. N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017, tratándose que la población no es extensa.

Criterios de inclusión

Fueron considerados todos los docentes que laboran en la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes, bajo la condición de nombrados y contratados.

Criterios de exclusión

Todas las personas que no son docentes y que laboran en la Institución Educativa N°00479 “Juan Clímaco Vela Reyes, bajo la condición de nombrados y contratados.

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica. Para Martínez (2013), considera a las técnicas como las estrategias para recoger la información la que le permite proponer normas para ordenar en el proceso de la investigación. En la ejecución del presente estudio se procedió en la investigación a través de dos encuestas.

Encuesta. Para Audirac et al. (2006), es un medio que sirve para recoger información desde el punto de vista de los encuestados. Las técnicas de encuestas se utilizarán a fin de medir la variable de comunicación interna. A partir del concepto anterior se recopiló la información sobre la inteligencia emocional desde las perspectivas de sus dimensiones de atención al sentimiento, claridad en los sentimientos y reparación emocional de los docentes ante la comunicación interna existente en la institución educativa desde los aspectos de las dimensiones: esencial, estratégica y valorativa.

Instrumentos. Para Martínez (2013), considera a los instrumentos como la materialización de la técnica en cuestionario y guía de entrevista.

Al respecto en la presente investigación, se toma como referencia los instrumentos propuestos por Mayer y Salovey (1995) citado por López (2013), quienes explican que se utilizaron la escala de TMMS (Trait Meta-Mood Scale), una escala de rango de metaconocimiento de los estados emocionales versión original compuesto por 48 ítems que en un análisis factorial la que evidencia una estructura de tres factores, atención, claridad y reparación emocional, es decir, atención a los sentimientos con 21 ítem; claridad de los sentimientos con 15 ítems y reparación emocional con 12 ítems. Además, se explican, que estudios posteriores permitieron obtener una versión reducida y modificada del TMMS. La cual fue denominada la escala TMMM-24, porque se compone de 24 ítems, 8 ítems para cada uno de los factores: atención, claridad y reparación emocional, reguladas a través de la escala de Likert 5 puntos= 1 totalmente en desacuerdo al 5= totalmente de acuerdo.

Siguiendo la propuesta de López, P. (2013, p. 48), se ha creído conveniente seguir los siguientes procesos con respecto a la variable de estudio de la "Inteligencia

Emocional” y para ello se determinó la obtención de cada factor, es decir, se sumaron los ítems de 1 al 8 que corresponde a la dimensión de atención emocional, los ítems del 9 al 16 para la dimensión de claridad emocional y del 17 al 24 para la dimensión de reparación de las emociones. (ANEXO N° 2). Asimismo, se tuvo en cuenta para la evaluación de los puntajes el siguiente aporte del mismo autor:

Puntuaciones para la subescala de atención de la TMMS-24	
HOMBRES	MUJERES
Debe mejorar su atención: presta poca atención: < 21	Debe mejorar su atención: presta poca atención: < 24
Adecuada atención: 22 a 32	Adecuada atención: 25 a 35
Debe mejorar su atención(demasiada atención): > 33	Debe mejorar su atención: (demasiada atención) : >36
Puntuaciones para la subescala de claridad de la TMMS-24	
HOMBRES	MUJERES
Debe mejorar su claridad: < 25	Debe mejorar su claridad: < 23
Adecuada claridad: 26 a 35	Adecuada claridad: 24 a 34
Excelente claridad: > 36	Excelente claridad: > 35
Puntuaciones para la subescala de reparación de la TMMS-24	
HOMBRES	MUJERES
Debe mejorar su reparación: < 23	Debe mejorar su reparación: < 23
Adecuada reparación: 24 a 35	Adecuada reparación: 24 a 34
Excelente reparación: > 36	Excelente reparación : > 35

Puntos de corte para hombres y mujeres cada uno de las dimensiones del cuestionario de TMMS-24(Fuente: Lozano, P. (2013: p.49).

En cuando a nuestro segunda variable de estudio “Comunicación Interna” se utilizó un cuestionario, que para Brace, (2008), citados por Hernández et al (2010). Lo define **como** el instrumento más usado, y considerado como un conjunto de preguntas, cuya elaboración están en base al estudio de las variables a medir. Lo que indica que debe existir coherencia con el planteamiento del problema e hipótesis.

Por lo que, dicho cuestionario está estructurado en base a tres dimensiones, según la teoría orientada por Formanchuc (2008): esencial con 7 ítem; **estratégica** con 7 ítems y **valorativa** con 7 ítem, un total de 21 ítems, es decir, se sumarán los ítems

de 1 al 7 que corresponde a la dimensión esencial, los ítems del 8 al 14 para la dimensión estratégica y del 15 al 21 para la dimensión valorativa.

Las cuáles fueron reguladas a partir de la escala de Likert: 1=Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre (ANEXO N° 3)

Con la equivalencia cualitativa: Bajo-Medio bajo- Moderado-Medio alto-Alto, después de haber procesado la parte estadística, según el puntaje estimado por cada dimensión de estudio: Esencial, estratégica y valorativa.

Validación

Para **Hernández Sampieri et.al. (2003, p. 201)**, la validez es el grado en que un instrumento realmente mide para obtener resultados de una determinada variable.

Para efectos de validez del instrumento se realizó a través del juicio de tres expertos, para lo cual se tomó en cuenta, especialistas y conocedores de metodología de la investigación y evaluar el formato, consistencia y constructo en la comunicación interna.

Confiabilidad

Para **Salkind (1998)**, la confiabilidad es la herramienta utilizada para medir la coherencia de una prueba, íntegra, firme, estable, predecible e inequívoca. Para la confiabilidad del instrumento se calculó con el Alfa de Cronbach. Para Hernández et al (2010; 207) existen diversos procedimientos y fórmulas, pues la mayoría oscila entre cero y uno, es decir un coeficiente 0 da como significado nula confiables y 1 representa un máximo de confiabilidad, es decir, confiabilidad mayor. Sin embargo en nuestro estudio se calculó el alfa cronbach (a pesar que ya está validado) de 0.80611 para el cuestionario TMMS-24(Inteligencia emocional) y también se calculó el alfa cronbach para el instrumento de comunicación interna de 0.64826, cifra que le da una confiabilidad media, pero no respetable (>0.85).

Asimismo, para la correlación lineal y de significancia se utilizó el Chi cuadrado.

2.5. Métodos de análisis de datos

La información fue procesada en forma computarizada utilizando el paquete estadístico IBM.SPSS STATISTICS Base 23.0, con el cual se organizó la

información, tabulación de los datos en una matriz de base de datos, y presentar en cuadros y gráficos con sus respectivas interpretaciones. Y la relación lineal entre las dos variables de estudio la inteligencia emocional y la comunicación interna fueron expresadas estadísticamente a través del coeficiente de correlación de Pearson.

Asimismo, para el análisis de datos estadísticos se utilizaron las técnicas descriptivas, como la media aritmética, la desviación estándar, la tabla de frecuencias y el porcentaje, técnicas inferenciales para contrastar la hipótesis como Z calculada. Los resultados se desarrollaron a través del siguiente procedimiento: la revisión del puntaje alcanzado en el cuestionario por los docentes y se revisó los promedios alcanzados por los docentes resumiendo la información en una tabla estadística.

Técnicas estadísticas descriptivas:

Medida de tendencia central que a continuación se indica:

- Media aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_1}{n}$$

Medida de variabilidad o dispersión:

- Desviación estándar

$$S = \sqrt{\frac{\sum(x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

- Coeficiente de variación

$$CV\% = \frac{S}{\bar{X}} \times 100$$

Técnica inferencial:

Para el presente estudio se tomó en cuenta el coeficiente de correlación de Pearson y con el fin de emplear el valor de r de una manera práctica se usa la siguiente tabla para determinar si existe si la relación es directa o inversa.

Reglas para interpretar el coeficiente de correlación de Pearson (propuesta de Gallardo y Moreno, 2009)

Correlación perfecta positiva o negativa ^α	Cuando $r = 1$ ó -1 ^α
Correlación excelente positiva o negativa ^α	Cuando $r > 0.90$ y menor que 1 ($-1 < r < -0.90$) ^α
Correlación aceptable positiva o negativa ^α	cuando r se encuentra entre 0.80 y 0.90 ó ($-0.90 < r < -0.80$) ^α
Correlación regular positiva o negativa ^α	cuando r se encuentra entre 0.60 y 0.80 ($-0.80 < r < -0.60$) ^α
Correlación mínima positiva o negativa ^α	cuando r se encuentra entre 0.30 y 0.60 ($-0.60 < r < -0.30$) ^α
No hay correlación ^α	para r menor de 0.30 ó ($-0.30 < r < 0$) ^α

2.6. Aspectos éticos.

Para la presente investigación se tuvo en cuenta el respeto al anonimato de los docentes que forman parte del objeto de estudio y el respeto a los derechos de autor, evidenciándolo en la consignación de las citas respetivas de las ideas tomadas y las referencias bibliográficas.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

TABLA N° 01

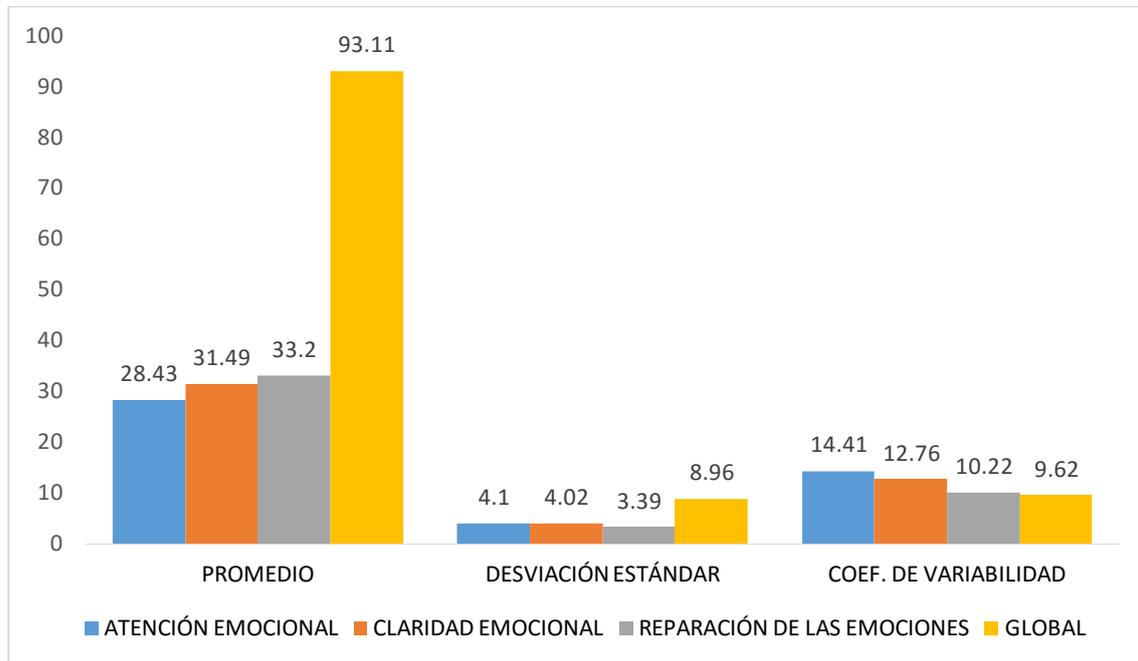
Puntuaciones sobre la inteligencia emocional de los Docentes de la
Institución Educativa N°00479 “Juan Clímaco Vela Reyes” - 2017

SUJETO	ATENCIÓN EMOCIONAL	CLARIDAD EMOCIONAL	REPARACIÓN DE LAS EMOCIONES	GLOBAL
1	25	27	24	76
2	32	36	36	104
3	28	32	35	95
4	30	32	35	97
5	33	32	35	100
6	28	20	32	80
7	23	28	32	83
8	26	32	38	96
9	31	32	35	98
10	28	34	36	98
11	39	38	38	115
12	23	28	30	81
13	27	32	32	91
14	32	32	31	95
...
22	33	37	37	107
23	30	37	31	98
24	29	27	27	83
25	35	30	29	94
26	27	31	29	87
27	29	33	35	97
28	25	28	32	85
29	21	27	29	77
30	25	29	33	87
31	28	27	33	88
32	29	34	33	96
33	26	29	31	86
34	21	29	33	83
35	32	32	32	96
PROMEDIO	28.43	31.49	33.20	93.11
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	4.10	4.02	3.39	8.96
COEF. DE VARIABILIDAD	14.41	12.76	10.22	9.62

Fuente: Cuestionario de Inteligencia Emocional (TMMS-24)

Grafico N 01

Medidas descriptivas de las puntuaciones sobre la inteligencia emocional de los Docentes de la I.E. N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes” - 2017



Fuente: Tabla N° 01

Del gráfico 01, se puede observar que las puntuaciones promedios alcanzado en el cuestionario de inteligencia emocional del cuestionario TMMS-24, es 93,11, presenta una desviación estándar de 8.96 y coeficiente de variabilidad de 9.62%, es decir se trata de un grupo muy homogéneo en sus respuestas. Además las puntuaciones promedios por dimensiones es: 28.43 para la dimensión atención emocional; 31.49 para la dimensión claridad emocional y 33.20 para la dimensión reparación de las emociones. Cabe indicar que la desviación estándar calculado para cada caso nos permite indicar que se trata de grupos homogéneos por el coeficiente de variabilidad en cada una de las dimensiones evaluadas ya que los valores son de 14.41% para atención emocional, 12.76% para Claridad emocional y 10.22 para reparación de las emociones.

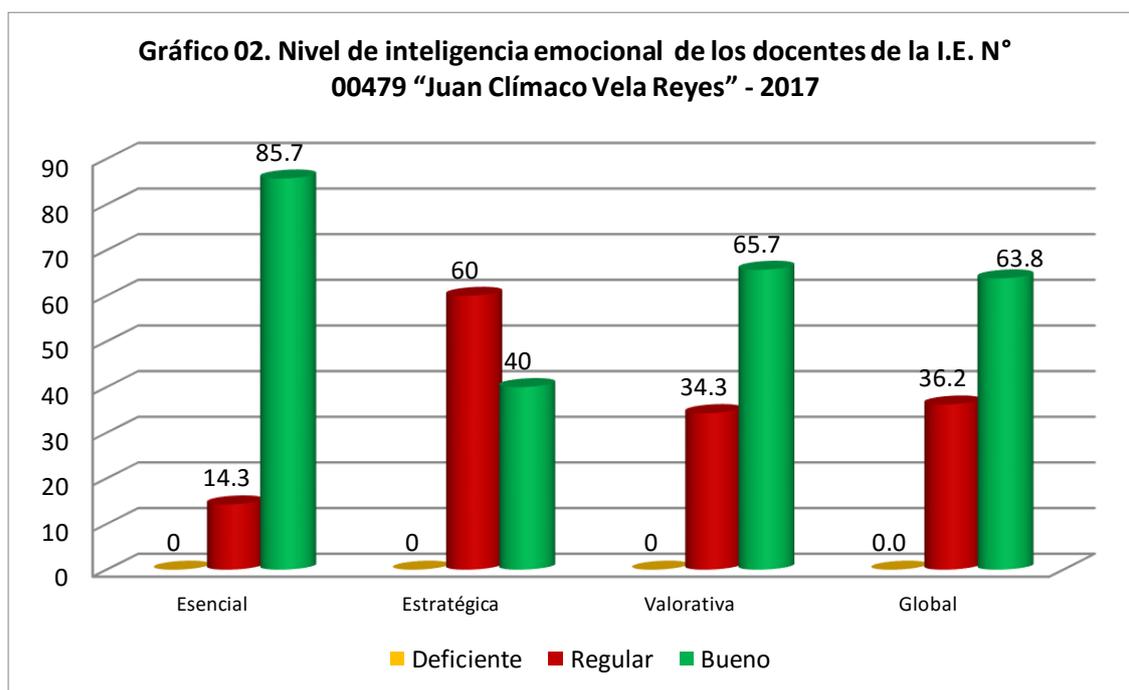
Podemos indicar que el cuestionario nos permite evaluar la inteligencia emocional de manera adecuada y nos permite evaluar por dimensiones correctamente.

TABLA N° 02

Nivel de Inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa N°00479 “Juan Clímaco Vela Reyes” – 2017

DIMENSIÓN	Poca Atención		Adecuada Atención		Excesiva Atención		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Atención emocional	4	11.4	29	82.9	2	5.7	35	100
Claridad emocional	1	2.9	28	80.0	6	17.1	35	100
Reparación de las emociones	1	2.9	27	77.1	7	20.0	35	100
Global	6	5.7	84	80.0	15	14.3	105	100.0

Fuente: Tabla N° 01



Fuente: Tabla N° 02

En la tabla y gráfico 02, se puede observar que después de aplicar el cuestionario TMMS-24 se identifica docentes con atención emocional adecuada (82,9%); sin embargo se presenta 11,4% de docentes con poca atención emocional y el 5.7% con excesiva atención. Con respecto a la dimensión claridad emocional el 80% de

los sujetos muestra una adecuada claridad emocional, el 17,1% muestra excesiva atención y el 2.9 tiene poca atención en esta dimensión.

Con respecto a la dimensión reparación de las emociones se observa que el 77.1% tiene una adecuada atención y el 20% de los sujetos muestra excesiva atención y el 2.9 tiene poca atención.

Como se puede observar se trata de sujetos en su mayoría con una atención adecuada en su inteligencia emocional, sin embargo se observa que existe en promedio de 5,0% de sujetos con poca atención emocional y 15% con excesiva atención emocional. Es decir, se trata de una muestra con adecuada atención emocional en su mayoría, pero con valores distintos en sus puntuaciones promedios.

Tabla N° 03

**Puntuaciones obtenidas la comunicación interna de los docentes de la I.E.
N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes” - 2017**

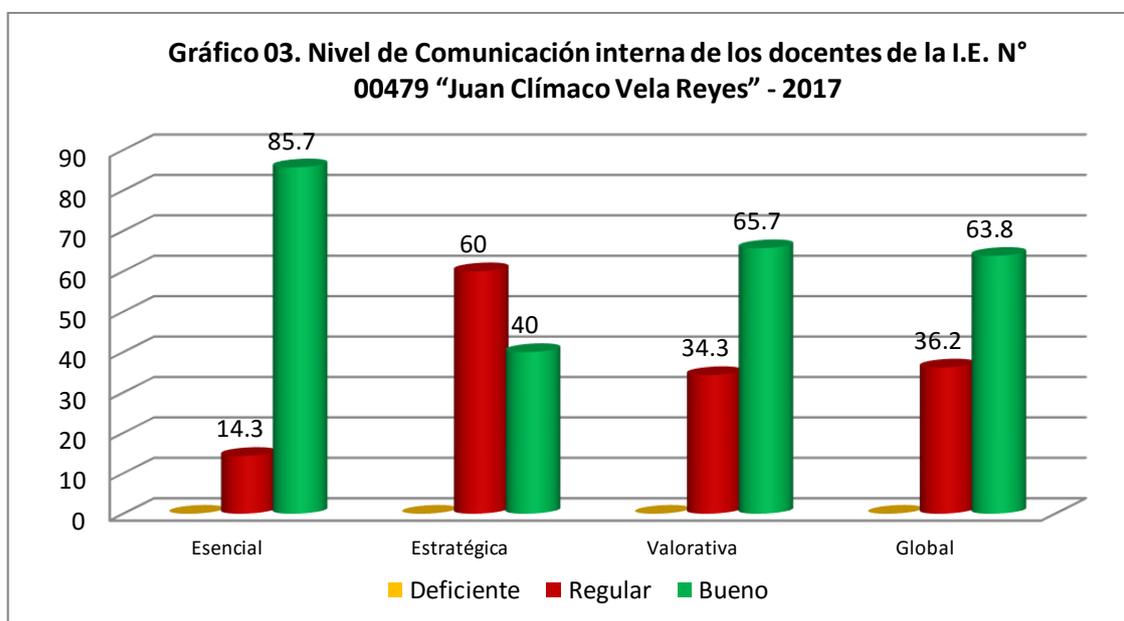
SUJETO	ESENCIAL	ESTRATÉGICA	VALORATIVA	GLOBAL
1	30	31	29	90
2	29	25	27	81
3	27	24	24	75
4	25	24	26	75
5	29	29	34	92
6	27	25	27	79
7	31	20	27	78
8	33	24	29	86
9	24	25	28	77
10	30	24	29	83
11	32	27	30	89
12	32	31	24	87
13	31	20	28	79
14	34	25	24	83
15	27	22	26	75
16	32	23	26	81
...
21	33	23	25	81
22	29	22	23	74
23	32	26	31	89
24	30	27	28	85
25	26	23	25	74
26	30	29	30	89
27	35	28	31	94
28	32	30	30	92
29	33	27	25	85
30	32	30	29	91
31	25	22	30	77
32	26	21	24	71
33	33	27	28	88
34	32	30	29	91
35	28	26	28	82
Promedio	30.11	25.51	27.60	83.23
Desviación estándar	2.84	3.12	2.51	6.25
Coef. De variabilidad	9.42	12.22	9.10	7.51

Fuente: Cuestionario para Valorar la comunicación interna

Tabla N° 04
Nivel de Comunicación interna de los docentes de la Institución Educativa
N°00479 “Juan Clímaco Vela Reyes” – 2017

DIMENSION	BAJO		MODERADO		ALTO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Esencial	0	0.0	5	14.3	30	85.7	35	100
Estratégica	0	0.0	21	60.0	14	40.0	35	100
Valorativa	0	0.0	12	34.3	23	65.7	35	100
Global	0	0.0	3	8.6	32	91.4	35	100

FUENTE: Tabla N° 03



FUENTE: Tabla N° 04

En la tabla y gráfico 03, se puede apreciar que la relación al nivel de comunicación interna, el 85,7% de los sujetos presentan un alto nivel de comunicación esencial; el 60,0% de los sujetos presenta un moderado nivel de comunicación estratégica y un 65,7% presenta un alto nivel de comunicación valorativa. Sin embargo a nivel general la comunicación interna se encuentra en Alto (91.4%) y el 8,6% se encuentra en moderado. Como se puede observar el nivel de comunicación interna es alto en los sujetos investigados, es decir existe adecuados canales de comunicación en todos los niveles, tanto como con sus compañeros, directivos u otras personas de su entorno laboral.

3.2. Análisis Correlacional-

Tabla N° 05

Correlación entre la inteligencia emocional y la comunicación interna de los docentes de la I.E. N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes” – 2017

<i>Correlación ($\alpha=0.05$)</i>	<i>Atención emocional</i>	<i>Claridad emocional</i>	<i>Reparación de las emociones</i>	<i>Inteligencia emocional</i>
Atención emocional	1			
Claridad emocional		1		
Reparación de las emociones			1	
Inteligencia emocional				1
Comunicación interna	-0.278	-0.148	-0.126	-0.241

Fuente: procesamiento de Tablas 01 y 03

En la tabla y gráfico 05, se puede observar que el coeficiente de correlación entre la inteligencia emocional y la comunicación interna, es muy baja y con dirección negativa, es decir, existe una correlación inversa (-0.241). Tal como se muestra en la gráfica la correlación es de tendencia negativa, pero si se observa la distribución de los valores se trata de una distribución donde no existe correlación (es demasiada baja).

Ahora si analizamos los datos de la **tabla 05**, en relación a la correlación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y la comunicación interna se puede observar que, la correlación entre la atención emocional y la comunicación interna es (-0.278), la correlación entre la claridad emocional y la comunicación interna es (-0.148) y la correlación entre la reparación de las emociones y la comunicación interna es (-0.126).

$$t_r = -0.241 \sqrt{\frac{35 - 1}{1 - (-0.241)^2}}$$

$$t_r = -1.44 \cong 1.44$$

Tabla N° 06

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

	<i>IE</i>	<i>CI</i>
Media	93.11428571	83.229
Varianza	80.28067227	39.064
Observaciones	35	35
Coefficiente de correlación de Pearson	-0.24102359	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	34	
Estadístico t	4.834608368	
P(T<=t) una cola	0.00001	
Valor crítico de t (una cola)	1.690924255	
P(T<=t) dos colas	0.00003	
Valor crítico de t (dos colas)	2.032244509	

Fuente: Tablas 01 y 03

Entonces Regla de decisión:

Si $H_0: T_r > T_t$ se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto la correlación calculada no procede de una población cuyo valor $\rho_{xy} = 0$, en tal sentido, las variables están relacionadas.

Si $H_0: T_r < T_t$, se acepta la hipótesis nula, por lo tanto la correlación calculada procede de una población cuyo valor $\rho_{xy} \neq 0$, en tal sentido, las variables no están relacionadas.

Como:

$$t_r = 1.44 < t_{(0.05,34)} = 2.0322$$

Se acepta la hipótesis nula, por lo tanto concluimos que dichas variables no están relacionadas

IV. DISCUSIÓN

El objetivo del presente fue el determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la Comunicación Interna entre los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, el cual fue medido por dimensiones, para el caso de la variable inteligencia emocional se utilizó el cuestionario TMMS- 24 el cual considera tres dimensiones: Atención emocional, Claridad emocional y reparación de las emociones. De esta variable, según la tabla 02, los resultados encontrados fueron que existe adecuada atención en la dimensión atención emocional (82,9%), el 80.0% de los sujetos presentan adecuada atención en claridad emocional y adecuada atención en reparación de las emociones (77.1%). En tal sentido, concordamos con López (2013), ya que la inteligencia emocional es diferente de la personalidad y que tiene que ver con aspectos ligados al manejo de las emociones del individuo y tal como lo dice Mayer y Salovey (1990) constituye la capacidad para identificar y traducir las emociones tanto personales como las de las otras personas, pero sobre todo produciendo una dirección emocional tanto en el pensamiento como en el comportamiento. Por ello, el cuestionario aplicado que ya fue validado anteriormente busca medir el manejo y/o regulación de las emociones (tristeza, miedo, ira, vergüenza, amor, etc.). Sin embargo cuando analizamos el coeficiente de correlación de Pearson, se observa que existe una correlación negativa de valor bajo (0.241), la cual, permite concluir que no existe correlación entre ambas variables (forma general).

Del mismo modo, se midió la variable: comunicación interna en tres dimensiones: esencial, estratégica y valorativa, y en relación a los indicadores considerados se han tomados aquellos que como dice Pizzolante (2004), tenga que ver con el intercambio de ideas, principios, sentimientos para definir parámetros de organización y gestión. Hay que entender que la comunicación interna se da entre todas las personas que conforman la organización (García, 2007), pero tiene la finalidad de intercambiar ideas y establecer metas (Andrade, 2005), pero nada de esto sería posible si esa comunicación no se da en un ambiente de convivencia armoniosa (Chiavenato, 2009), ya que ello, conllevarían al no cumplimiento de las metas y al fracaso del modelo de gestión propuesto en cada una de las instituciones. Por ello, los resultados encontrados según la tabla 04, indican que el

85,7% de los sujetos presentan un alto nivel de comunicación esencial; el 60,0% de los sujetos presenta un moderado nivel de comunicación estratégica y un 65,7% presenta un alto nivel de comunicación valorativa. Sin embargo, a nivel general la comunicación interna se encuentra en Alto (91.4%) y el 8,6% se encuentra en moderado. Como se puede observar el nivel de comunicación interna es alto en los sujetos investigados, es decir existe adecuados canales de comunicación en todos los niveles, tanto como con sus compañeros, directivos u otras personas de su entorno laboral. En tal sentido, concordamos con los resultados de Majuan (2016), quien llega a la conclusión de la comunicación interna entre los docentes, es buena; el 50% de la muestra manifestó que existe compañerismo entre los profesores; estos resultados pueden deberse al temperamento de los pobladores de la selva, ya que las características de comunicación suelen ser muy abiertas, sinceras y amicales a diferencia de otras regiones del país.

Con respecto a los objetivos específicos planteados se puede observar que:

- El objetivo 1, fue establecer la relación que existe entre la dimensión atención a los sentimientos con la comunicación interna de los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017, en ese sentido, se corroboró que entre la dimensión atención emocional de la inteligencia emocional y la comunicación interna no existe correlación (-0.278).
- El objetivo 2, fue establecer la relación que existe entre la dimensión claridad emocional y la comunicación interna de los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017, en ese sentido, se corroboró que entre la dimensión claridad emocional de la inteligencia emocional y la comunicación interna no existe correlación (-0.148).
- El objetivo 3, fue establecer la relación que existe entre la dimensión de reparación de las emociones y la comunicación interna de los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017, en ese sentido, se corroboró que entre la dimensión reparación de las emociones de la inteligencia emocional y la comunicación interna no existe correlación (-0.126).

Se han encontrado estudios donde la inteligencia emocional se relaciona con las habilidades metacognitivas (Castro, 2016), relación entre Inteligencia emocional y rendimiento académico (Manrique, 2012), relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral (Restrepo, 2013), sin embargo, en nuestro estudio no hay evidencias que la inteligencia emocional se relacione con la comunicación interna.

V. CONCLUSIÓN

- 5.1. La relación que existe entre la inteligencia emocional y la comunicación interna de los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017 es negativa y muy baja (-0.241); es decir, existe una correlación inversa entre ambas variables. Eso implica que, a cuanto mayor control emocional hay una tendencia a minimizar los problemas de comunicación interna.
- 5.2. La relación que existe entre la dimensión atención a los sentimientos con la comunicación interna de los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017 es negativa y muy baja (-0.278), es decir, existe una correlación inversa entre dichas variables; o sea, cuando hay una adecuada atención emocional, se traduce en una buena comunicación interna.
- 5.3. La relación que existe entre la dimensión claridad emocional y la comunicación interna de los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017 es negativa y muy baja casi nula (-0.148), es decir, existe una correlación prácticamente nula; es decir, es poca significativa. Eso implica que, cuanto mayor claridad emocional tienen los sujetos no afecta la comunicación interna.
- 5.4. La relación que existe entre la dimensión de reparación de las emociones y la comunicación interna de los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017 es negativa y casi nula; es decir, dichas variables se mantienen independientes (-0.126), además, se observa que los sujetos presentan una adecuada atención en la reparación de las emociones (77.1%), que al igual que los casos anteriores no se traduce en la comunicación interna alta.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. A otros investigadores que estudien las variables implicadas en la presente investigación ampliar el estudio en base a otros ámbitos de estudio y ampliar la muestra de sujetos, que involucren tanto a administrativos como docentes.
- 6.2. A los directivos de la Institución Educativa N°00479 Juan Clímaco Vela Reyes, promover la realización de talleres de inteligencia emocional para fortalecer y mejorar la inteligencia emocional de los docentes y estudiantes, ya que a diferencia de la inteligencia racional o académica, esta se puede seguir desarrollando o fortaleciendo a cualquier edad.
- 6.3. A los Directivos de la Institución Educativa N°00479 “Juan Clímaco Vela Reyes, fomentar talleres de Integración y Socialización, de clima institucional para el mantenimiento de una adecuada comunicación interna de los docentes dentro de la institución educativa, ya que constituye una herramienta muy eficaz en la gestión institucional.

VII. REFERENCIAS

- Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna*. España: Netbiblo.
- Castro, A.G. (2016). *Inteligencia emocional y habilidades metacognitivas en estudiantes universitarios de estudiantes generales de la Universidad San Martín de Porres- Lima*.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (1998). *La Inteligencia Emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá: Norma.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw Hill.
- D'Humieres, P. 1994. *Management de la communication d'entreprise*. Eyrolles. Paris. Recuperado: <http://www.reddircom.org/textos/salo.pdf>.
- Enríquez, H. (2011). "*Inteligencia Emocional Plena: Hacia un Programa de Regulación Emocional Basado en la conciencia plena-Universidad de Málaga*". Tesis para optar el grado de Doctor.
- Formanchuk, A. (2008). *Comunicación Interna: siete dimensiones de intervención para aportar valor*. Argentina. Recuperado: <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/dimensiones.htm#Autor>
- García, J. (2007). *La comunicación interna*. Madrid: Díaz de Santos.
- García, J. (2012). *Comunicación Interna-Una aproximación teórica-Universidad de Sevilla*.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligence*. Nueva York: Basic Books.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.

- Goleman, D. (1999). *La inteligencia Emocional en la empresa*. Buenos aires, Argentina: Ediciones B. Argentina. S.A.
- Hernández, R. et al (1991). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.).México.
- Hernández, R. et al (2010). *Metodología de la Investigación*. México. Pág.217.
- López, P.A.A. (2013). *Análisis multivariante de la relación entre estilos/estrategias de aprendizaje e inteligencia emocional en alumnos de educación superior*. Tesis de doctor. Universidad de Salamanca Departamento estadístico.
- Majuan, E.B. (2016). Tesis: Evaluación de la Comunicación interna entre los docentes de la I.E. N° 00910 de la provincia Rioja.
- Manrique, F.A. (2012).Tesis: Inteligencia Emocional y rendimiento académico en estudiantes del V ciclo primaria de una institución educativa de Ventanilla- Universidad San Ignacio de Loyola-Escuela de Posgrado-Callao Lima-Perú.
- Martínez, V.L. (2013). *Métodos, técnicas e instrumentos de investigación*.
- Orué, E. (2010). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana*-Universidad San Martín de Porras-Lima – Perú.
- Parra, Y.Y. (2012). *Comunicación en el mejoramiento de las relaciones interpersonales del personal administrativo del Instituto Universitario de Tecnología de Maracibo*. Tesis de Maestría.
- Pegoraro, V. (2009). *Relación entre inteligencia emocional y desempeño contextual –Tesis para optar el título en Relaciones Humanas-Facultad de Ciencias Económicas y Sociales-Universidad Católica Andrés Bello*.Caracas.
- Pérez, P. N. y Castejón, C. J. L. (2007). *La Inteligencia Emocional como predictor del rendimiento académico en estudiantes universitarios*. *Ansiedad y Estrés*, 12, 121-131.

- Pizzolante, I (2004). *El poder de la comunicación estratégica*. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Restrepo, T. (2013). *Influencia de la Inteligencia emocional en el desempeño laboral de los estudiantes en prácticas de la Universidad ICESI-Facultad de Derecho y Ciencias Sociales-Santiago de Cali*.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*, (8ª ed.) México: Prentice Hall.
- Salinas, H. (2013). *Diseño de Investigación*. [Publicado en Educación-30-04-2013] citado el 23-02-2017. Recuperado: <https://es.slideshare.net/himmel.salinas/diseos-de-investigacion-cientfica-cap-7-sampieri>.
- Salovey, P. y Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*. New York, vol. 9, n. ° 3, pág. 189.
- Sanchez N, Blum V, Piñeyro L. (1990). *Variables relacionadas con el éxito académico de los estudiantes de medicina de la Universidad Autónoma de Nuevo León*. México. *Educación Médica y Salud*, 24(2): 207-212.
- Trujillo, M.M & Rivas L.A. (2005). *Orígenes, evolución y modelos de Inteligencia Emocional-Revista de Ciencias Administrativas y sociales*. Universidad Nacional de Colombia.p.4.
- Varas, M.A. (2014). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo*-Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo-Perú.

<http://podemoshablar.blogspot.pe/2009/04/la-inteligencia-emocional-en-la.html>

<http://www.lanacion.com.ar/1121778-emociones-inteligentes>.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: “Inteligencia Emocional y Comunicación Interna en los Docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017”				
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Marco Metodológico
<p>Pregunta general: -¿Existe relación entre la inteligencia emocional y la comunicación interna entre los docentes de Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017?</p> <p>Problemas Específicos P1-¿Existe relación entre la dimensión atención a los sentimientos y la comunicación interna entre los docentes de Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017? P2-¿Existe relación entre la dimensión claridad emocional y la comunicación interna entre los docentes de Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017? P3- ¿Existe relación entre la dimensión de reparación de las emociones y la comunicación interna entre los docentes de Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la Comunicación Interna entre los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017</p> <p>Objetivos Específicos O1-Establecer la relación que existe entre la dimensión atención a los sentimientos con la comunicación interna entre los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017. O2- Establecer la relación que existe entre la dimensión claridad emocional y la comunicación interna entre los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017. O3- Establecer la relación que existe entre la dimensión de reparación de las emociones y la comunicación interna entre los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017.</p>	<p>Hipótesis General La inteligencia emocional se relaciona significativamente con la comunicación interna entre los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas H1.-La dimensión atención a los sentimientos se relacionan significativamente con la comunicación interna entre los docentes entre la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017. H2- La dimensión claridad emocional se relacionan significativamente con la comunicación interna entre los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017. H3- La dimensión de reparación de las emociones se relacionan significativamente con la comunicación interna entre los docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017.</p>	<p>VARIABLE 1 Inteligencia emocional</p> <p>DIMENSIONES -Atención a los sentimientos -Claridad emocional -Reparación de las emociones.</p> <p>VARIABLE 2 comunicación interna</p> <p>DIMENSIONES -Esencial -Estratégico -Valorativa</p>	<p>Tipo y diseño de investigación -Tipo de investigación: es básica. -Diseño de investigación: En el presente estudio utilizará el diseño Descriptivo – correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --- r --- V2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra de estudio 35 docentes V1 = Variable: Inteligencia Emocional V2 = Variable: Comunicación interna r = relación</p> <p>Población La población estará constituida por los 35 docentes de la institución educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017. Muestra: La muestra es no probabilística, según Valderrama (2007: 171) e intencional, ya que será hallada de manera aleatoria. La muestra es la misma de la población, ya que para mayor claridad en los resultados, será necesario tomar en cuenta a los 35 docentes de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017.</p> <p>Instrumento de Recolección de Datos: Encuesta-cuestionario</p>

ANEXO N° 02

Estimado docente:

El presente instrumento permitirá conocer el nivel de Inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa; por lo que encontrarás afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar y actuar. Lee cada una con atención y marca tu respuesta con una "X" según corresponda. Recuerda que no es un examen por lo tanto no hay respuesta mala o buena.

Totalmente en desacuerdo= 1 En desacuerdo= 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3

De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo= 5

N° de orden	Ítems de la Escala de TMMS-24	TA	ED	NA	DA	TA
		1	2	3	4	5
ATENCIÓN EMOCIONAL						
1	Presto atención a los sentimientos.					
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.					
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
5	Dejo mis sentimientos que afecten a mis pensamientos.					
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
7	A menudo pienso en mis sentimientos.					
8	Presto mucha atención a como me siento.					
CLARIDAD EMOCIONAL						
9	Tengo claros mis sentimientos.					
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
11	Casi siempre sé cómo me siento.					
12	Normalmente conozco sentimientos sobre las personas.					
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
14	Siempre puedo decir cómo me siento.					
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
REPARACIÓN DE LAS EMOCIONES						
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
18	Aunque me sienta mal, prefiero pensar en cosas agradables.					
19	Cuando estoy triste, pienso en todo los placeres de la vida.					
20	Intento tener pensamiento positivo, aunque me sienta mal					
21	Si doy demasiado vueltas las cosas, complicándolos, trato de calmarme.					
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24	Cuando estoy enfadado/a intento cambiar mi estado de ánimo.					

ANEXO N° 03

CUESTIONARIO PARA VALORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA

Estimado docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación orientado a conocer la comunicación interna de la Institución Educativa N° 00479 “Juan Clímaco Vela Reyes”-Moyobamba, 2017, cuyos resultados contribuirán a mejorar la comunicación interna como equipo de docentes. Le agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. El cuestionario es personal y anónimo. ¡GRACIAS!!

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

ITEMS	ESCALA				
	N	CN	AV	CS	S
DIMENSION: ESENCIAL	1	2	3	4	5
1- Establezco comunicación con los directivos y personal docente de la institución educativa.					
2. Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo.					
3. Me convocan a juntas de trabajo.					
4.- Asisto a eventos especiales, como reuniones organizados por la institución educativa					
5.- Informo con oportunidad los resultados de las acciones que las autoridades educativas me designan.					
6. Promuevo proyectos que posibiliten el fortalecimiento académico de la institución educativa.					
7.-Se me informa sobre los logros de la institución educativa					
DIMENSIÓN: ESTRATÉGICA					
8. Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.					
9.- Recibo un trato justo en mi trabajo.					
10.- Celebran eventos con fines de reconocimiento a trabajadores destacados en la institución educativa.					
11.-Recibo resoluciones o certificación de felicitación por mi reconocimiento laboral.					
12.- Tengo problemas con algún compañero de trabajo.					
13.- Las decisiones que se toman para la mejora de información en la institución educativa me parecen buenas.					
14.- Comparto mis experiencias propiciando un ambiente de trabajo constructivo.					
DIMENSIÓN: VALORATIVA					
15. Creo que el esfuerzo que pongo en mi trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibo.					
16.- Considero que mis compañeros docentes están satisfechos con la ayuda que presto en la institución educativa.					
17.- Me siento satisfecho con el tiempo que le dedico a realizar mis labores educativas					
18.- Valoro el quehacer profesional de mis compañeros.					
19.- Demuestro indiferencia cuando un colega docente demuestra responsabilidad y puntualidad en sus funciones.					
20.-. La actitud de los directores es amistosa y acogedora.					
21.-Valoro que una buena comunicación trae consigo el cumplimiento de los objetivos a nivel de la institución educativa.					

Alfa Cronbach del instrumento para evaluar la inteligencia emocional

DIMENSIÓN	Nº	INTELIGENCIA EMOCIONAL)TMMS-24	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	...	E26	E27	E28	E29	E30	E31	E32	E33	E34	E35	VARIANZA
ATENCIÓN EMOCIONAL	1	Presto atención a los sentimientos	2	4	4	4	4	4	2	4	4		4	4	3	5	4	4	5	3	3	4	0.56816
ATENCIÓN EMOCIONAL	2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	5	5	4	4	4	5	2	3	4		4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	0.56816
ATENCIÓN EMOCIONAL	3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	4	4	2	4	2	4	3	2	4		5	4	2	3	4	3	3	3	3	4	0.70694
ATENCIÓN EMOCIONAL	4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo	4	4	3	4	5	4	2	4	4		4	5	3	2	4	4	5	3	3	4	0.73959
ATENCIÓN EMOCIONAL	5	Dejo mis sentimientos que afecten a mis pensamientos	2	5	5	3	4	2	3	3	3		2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	1.22776
ATENCIÓN EMOCIONAL	6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente	2	4	2	4	5	3	4	3	4		2	4	5	2	2	4	2	3	2	4	1.55102
ATENCIÓN EMOCIONAL	7	A menudo pienso en mis sentimientos	4	4	4	4	4	2	4	3	4		2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	1.11837
ATENCIÓN EMOCIONAL	8	Presto mucha atención a como me siento	2	2	4	3	5	4	3	4	4		4	4	3	2	1	2	4	4	1	4	1.21633
CLARIDAD EMOCIONAL	9	Tengo claros mis sentimientos	5	5	4	4	4	3	4	4	4		5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	0.56000
CLARIDAD EMOCIONAL	10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos	2	4	4	4	4	1	3	4	4		4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	0.97959
CLARIDAD EMOCIONAL	11	Casi siempre sé cómo me siento	2	4	4	4	4	2	4	4	4		4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	0.64980
CLARIDAD EMOCIONAL	12	Normalmente conozco sentimientos sobre las personas	4	5	4	4	4	3	3	4	4		2	4	5	3	3	2	5	3	3	4	0.86857
CLARIDAD EMOCIONAL	13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones	3	5	4	4	4	2	4	4	4		4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	0.42776
CLARIDAD EMOCIONAL	14	Siempre puedo decir cómo me siento	2	4	4	4	4	4	4	4	4		4	5	2	3	4	2	4	4	4	4	0.77061
CLARIDAD EMOCIONAL	15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones	4	4	4	4	4	1	3	4	4		4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	0.69388
CLARIDAD EMOCIONAL	16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	5	5	4	4	4	4	3	4	4		4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	0.50122
REPARACIÓN DE LAS EMOCIONES	17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	2	4	5	5	5	4	4	5	4		4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	0.40490
REPARACIÓN DE LAS EMOCIONES	18	Aunque me sienta mal, prefiero pensar en cosas agradables	3	5	5	5	4	3	4	5	5		4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	0.39673
REPARACIÓN DE LAS EMOCIONES	19	Cuando estoy triste, pienso en todo los placeres de la vida	4	4	4	2	5	3	4	4	5		4	2	5	3	4	2	4	3	4	4	1.06122

REPARACIÓN DE LAS EMOCIONES	20	Intento tener pensamiento positivo, aunque me siento mal	5	4	4	5	4	4	4	5	4		3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	0.50122
REPARACIÓN DE LAS EMOCIONES	21	Si doy demasiado vueltas las cosas, complicándolos, trato de calmarme	3	5	4	4	5	4	4	5	4		4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	0.57959
REPARACIÓN DE LAS EMOCIONES	22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo	2	4	4	5	4	5	4	5	4		4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	0.65633
REPARACIÓN DE LAS EMOCIONES	23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz	3	5	5	5	4	5	4	5	5		4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	0.42122
REPARACIÓN DE LAS EMOCIONES	24	Cuando estoy enfadado/a intento cambiar mi estado de ánimo.	2	5	4	4	4	4	4	4	4	...	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	0.57143
SUMA			76	104	95	97	100	80	83	96	98	...	87	97	85	77	87	88	96	86	83	96	78

ALFA CRONBACH

0.80611

Alfa Cronbach del instrumento para evaluar la Comunicación Interna

DIMENSIÓN	N°	COMUNICACIÓN INTERNA	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	...	E26	E27	E28	E29	E30	E31	E32	E33	E34	E35	VARIANZA
ESENCIAL	1	1- Establezco comunicación con los directivos y personal docente de la institución educativa.	5	4	4	3	3	4	5	5	4		3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	0.41633
ESENCIAL	2	2. Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo.	5	3	4	3	4	5	5	5	4		4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	0.53388
ESENCIAL	3	3. Me convocan a juntas de trabajo.	4	5	3	3	5	4	4	4	4		5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	0.53061
ESENCIAL	4	4.- Asisto a eventos especiales, como reuniones organizados por la institución educativa	4	3	4	4	5	4	5	5	3		5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	0.47837
ESENCIAL	5	5.- Informo con oportunidad los resultados de las acciones que las autoridades educativas me designan.	3	4	5	4	5	4	4	4	3		5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	0.41959
ESENCIAL	6	6. Promuevo proyectos que posibiliten el fortalecimiento académico de la institución educativa.	4	5	3	3	3	3	4	5	3		4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	0.63347
ESENCIAL	7	7.-Se me informa sobre los logros de la institución educativa	5	5	4	5	4	3	4	5	3		4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	0.46857
ESTRATÉGICA	8	8. Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.	5	4	4	4	5	5	5	5	4		5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	0.41959
ESTRATÉGICA	9	9.- Recibo un trato justo en mi trabajo	4	3	4	5	4	5	4	5	4		5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	0.36408
ESTRATÉGICA	10	10.- Celebran eventos con fines de reconocimiento a trabajadores destacados en la institución educativa.	5	3	3	3	5	3	1	2	2		5	4	5	4	5	3	3	3	5	4	1.80408
ESTRATÉGICA	11	11.-Recibo resoluciones o certificación de felicitación por mi reconocimiento laboral.	4	4	3	2	5	3	2	1	2		4	3	5	4	5	2	2	3	5	2	1.47265
ESTRATÉGICA	12	12.- Tengo problemas con algún compañero de trabajo	4	4	2	2	2	2	1	1	5		1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1.52980
ESTRATÉGICA	13	13.- Las decisiones que se toman para la mejora de información en la institución educativa me parecen buenas.	5	3	4	4	3	3	4	5	4		4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	0.85388
ESTRATÉGICA	14	14.- Comparto mis experiencias propiciando un ambiente de trabajo constructivo.	4	4	4	4	5	4	3	5	4		5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	0.35918
VALORATIVA	15	15. Creo que el esfuerzo que pongo en mi trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibo.	4	3	3	3	5	3	4	4	4		4	5	5	4	3	5	2	4	3	4	1.27837

VALORATIVA	16	16.- Considero que mis compañeros docentes están satisfechos con la ayuda que presto en la institución educativa.	5	3	4	4	5	4	4	4	4		4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	0.50122
VALORATIVA	17	17.- Me siento satisfecho con el tiempo que le dedico a realizar mis labores educativas	5	4	4	4	5	5	5	5	4		5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	0.35918
VALORATIVA	18	18.- Valoro el quehacer profesional de mis compañeros.	5	5	4	4	5	5	3	5	4		5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	0.27265
VALORATIVA	19	19.- Demuestro indiferencia cuando un colega docente demuestra responsabilidad y puntualidad en sus funciones.	1	5	1	1	4	1	3	1	4		3	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1.27347
VALORATIVA	20	20.- La actitud de los directores es amistosa y acogedora.	5	3	4	5	5	4	3	5	4		4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	0.35918
VALORATIVA	21	21.-Valoro que una buena comunicación trae consigo el cumplimiento de los objetivos a nivel de la institución educativa.	4	4	4	5	5	5	5	5	4	.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	0.19102
			90	81	75	75	92	79	78	86	77	89	94	92	85	91	77	71	88	91	82	38

ALFA CRONBACH

0.64826

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : DRA. NORA NIETO PENADILLO
 Institución en la que trabaja/cargo : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Nombre del Instrumento : QUESTIONARIO: "COMUNICACION INTERNA"
 Autor del Instrumento : LIZBETH DEL PIÑAR ALVARADO DE LOS RÍOS
 Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado acorde con los sujetos muestrales.			✓	✓		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					✓	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.					✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y claridad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				✓		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión.					✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto proponen al propósito de la investigación.					✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					✓	
TOTAL				43			

II. OPINIÓN DE CONFORMIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: EXCELENTE

Tarapoto, 03 de abril del 2017.



 D^{ra} Nora Nieto Penadillo
 EXPERTA
 CIENTÍFICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : DRA. TERESA VELA VÁSQUEZ
 Institución en la que trabaja/cargo : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
 Nombre del Instrumento : CUESTIONARIO COMUNICACIÓN INTERNA
 Autor del Instrumento : LIZBETH DEL PILAR ALVARADO DE LOS RÍOS
 Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y claridad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				✓	✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto proponen al propósito de la investigación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					✓
TOTAL					49	

II. OPINIÓN DE CONFORMIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: EXCELENTE

Tarapoto, 03 de abril del 2017.


 Dra. Teresa Vela Vásquez
 CPPe: 231068632

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Mg. Ana Noemí Sandoval Vergara
 Institución donde labora/Cargo : Docente de Investigación
 Oficina de Investigación Posgrado UCV-Tarapoto
 Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario sobre Comunicación interna
 Autores del instrumento : Br. Lisbeth del Pilar Alvarado de los Ríos

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre Comunicación interna en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la Comunicación interna					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la Comunicación interna de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la Comunicación interna					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						47

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se puede proceder aplicar el instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN : **47**

Tarapoto, mayo del 2017



Mg. Ana Noemí Sandoval Vergara
 asandoval@ucv.edu.pe

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00479 "JUAN CLÍMACO VELA REYES" DE MOYOBAMBA, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, Lizbeth del Pilar Alvarado De los Ríos, en su condición de estudiante de Maestría con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo – Sede Moyobamba, ha realizado el recojo de información, mediante la aplicación de dos encuestas para medir la relación existente entre las variables de estudio Inteligencia Emocional y Comunicación Interna de los docentes de la Institución Educativa N° 00479 "Juan Clímaco Vela Reyes" - Moyobamba.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Moyobamba, 17 de abril del 2017

Atentamente,

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00479
"JUAN CLIMACO VELA REYES"
Genaro Romero Núñez Villacorta
DIRECTOR

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo **Lizbeth del Pilar Alvarado De los Ríos**, identificado con DNI (x) OTRO () N°: **09678458**, egresada de la Escuela de POSGRADO de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMUNICACIÓN INTERNA ENTRE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°00479 "JUAN CLÍMACO VELA REYES" MOYOBAMBA, 2017"**.

en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

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


FIRMA

DNI: 09678458

FECHA: 31/01/2018

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

El Coordinador de Investigación: Aladino Panduro Salas ha revisado la tesis de la estudiante Br. **ALVARADO DE LOS RÍOS LIZBETH DEL PILAR** titulada **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMUNICACIÓN INTERNA ENTRE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00479 "JUAN CLÍMACO VELA REYES" MOYOBAMBA, 2017"**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 24 %

Verificable en el reporte de originalidad del programa *TURNITIN*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Tarapoto, 11 de diciembre de 2017

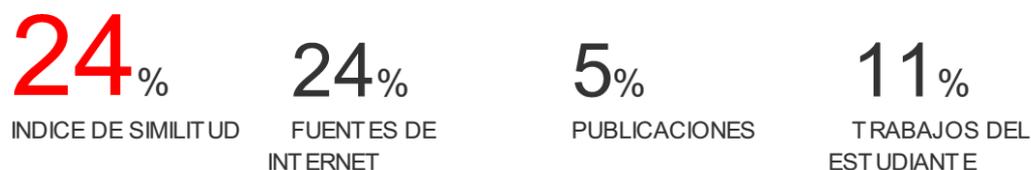
Recibido
Lizbeth
11-12-2017



Aladino Panduro Salas
Dr. Aladino Panduro Salas
JEFE DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POS GRADO
UCV - TARAPOTO

“Inteligencia Emocional y Comunicación Interna entre los Docentes de la Institución Educativa N°00479 “Juan Clímaco Vela Reyes” Moyobamba, 2017”.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	www.educacionenred.com Fuente de Internet	2%
2	repositorio.ipcb.pt Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	emotional.intelligence.uma.es Fuente de Internet	1%
5	scielo.isciii.es Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	fr.slideshare.net Fuente de Internet	1%