



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA

Inteligencia emocional y clima laboral en docentes durante la
pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Bravo Alvarez, Milagros Judith (orcid.org/0000-0002-3846-7875)

ASESORA:

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones pedagógicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Con todo mi corazón para mi progenitor, Francisco quien ilumina y acompaña mi camino, a mi progenitora Juana que en este tiempo me ha mostrado toda su paciencia y soporte día a día.

Agradecimiento

A Dios por permitirme vivir toda esta experiencia de sabiduría dentro de mi centro de estudios.

A la escuela de posgrado y maestros por ofrecer su acompañamiento incondicional para finalizar con este logro profesional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Ficha técnica 1	15
Tabla 2 Ficha técnica 2	16
Tabla 3 Validez de contenido por el juicio de expertos	16
Tabla 4 Estadística de confiabilidad de los instrumentos	17
Tabla 5 Nivel de inteligencia emocional	20
Tabla 6 Niveles de las dimensiones de la inteligencia emocional	21
Tabla 7 Nivel del clima laboral.....	21
Tabla 8 Niveles de las dimensiones del clima laboral	22
Tabla 9 Hipótesis general.....	22
Tabla 10 Correlación entre el clima laboral y la autoconciencia.....	23
Tabla 11 Correlación entre el clima laboral y la autorregulación	24
Tabla 12 Correlación entre el clima laboral y la motivación	25
Tabla 13 Correlación entre el clima laboral y las habilidades sociales.....	25
Tabla 14 Correlación entre el clima laboral y la empatía.....	26

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de investigación	12

Resumen

Este análisis surgió por el contexto de la pandemia desarrollada en el año 2020, COVID-19, para lo cual las instituciones de CEPAL y UNESCO dieron datos preocupantes sobre el cierre de escuelas en más de 190 países, los diferentes niveles de enseñanza dejaron de tener actividades presenciales y los miembros de las comunidades educativas se mantuvieron alejadas; así pues el Ministerio de Educación del Perú puso en marcha una educación y trabajo virtual para todos los agentes educativos para continuar brindando el servicio educativo que todos merecen. Se formuló como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y clima laboral en docentes durante la pandemia en un centro educativo privado de Huancayo, 2022. El procedimiento que se utilizó fue con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, no experimental, correlacional; para la medición de las variables se empleó dos instrumentos con escalas ordinales, creados y comprobados con una adecuada confiabilidad para su aplicación y todo ello se trabajó con una población total de 54 docentes de la institución educativa privada. En el proceso estadístico se dedujo la relación existente en medio de las variables de estudio: inteligencia emocional y clima laboral.

Palabras claves: Clima laboral, Docentes, Inteligencia Emocional.

Abstract

This analysis arose from the context of the pandemic developed in 2020, COVID-19, for which the ECLAC and UNESCO institutions provided worrying data on the closure of schools in more than 190 countries, the different levels of education abandoned to have face-to-face activities and members of the educational communities stayed away; thus, the Ministry of Education of Peru launched a virtual education and work for all educational agents to continue providing the educational service that everyone deserves. The objective was to determine the relationship between emotional intelligence and the work environment in teachers during the pandemic in a private educational center in Huancayo, 2022. The procedure obtained was with a quantitative, basic, non-experimental, correlational approach; For the measurement of the variables, two instruments with ordinal scales were used, created and verified with an adequate reliability for their application and all this was worked with a total population of 54 teachers of the private educational institution. In the statistical process, the relationship between the study variables was deduced: emotional intelligence and work environment.

Keywords: Work environment, Teachers, Emotional Intelligence.

I. INTRODUCCIÓN

Cuando se comenzó el año 2020, la pandemia llamada COVID-19 originó el cierre de centros educativos en gran cantidad superando en 190 países alrededor del mundo y en los diferentes niveles de enseñanza con la finalidad de salvaguardar la salud de docentes, alumnos y comunidad educativa, por esa razón se dieron medidas de aislamiento obligatorio (CEPAL - UNESCO, 2020). Esta problemática trajo consigo dejar de asistir a las actividades presenciales en el sector educación, por tanto según Unicef (2021) muchos maestros y estudiantes necesitaron el apoyo socioemocional ya sea individual y/o colectivo, en el que se buscó un cuidado para su bienestar integral, es así con este contexto de la pandemia que surgió la preocupación por enfocarse en este tipo de apoyo.

Existe un consenso de que las emociones posibilitan hacer frente a las diferentes situaciones complicadas que una persona puede estar atravesando en los diversos aspectos de su vida: profesional, personal, familiar, académico o espiritual, de esta manera ello no puede ser únicamente abordadas por la razón (Goleman, 2019). En consecuencia, según Palomera et al. (2019) un docente además de poseer las habilidades cognitivas para la enseñanza de su área y de las tecnologías informáticas, igualmente debe tener la capacidad para comunicarse y relacionarse de forma positiva con todos los componentes del entorno educativo, a eso se le denomina competencia emocional.

Entendemos que la inteligencia no sólo se basa en diplomas, éxito, promedios académicos que podrían determinar el nivel de coeficiente intelectual de una persona y a su vez del triunfo que tendrá, sino también es importante la inteligencia emocional que debe desarrollar e ir formando en todos los campos y edades en su entorno social. En este contexto, desde el 2020 la gran mayoría de docentes en Huancayo al brindar el servicio de teletrabajo tuvieron que enfrentar esta situación adaptándose de manera forzada y observándose así que presentaban problemas de socialización, interacción con sus colegas, manejo de emociones, entre otros. La relación del trabajo y comunicación se dio frente a pantallas, muchas veces los maestros mostraban desinterés en las actividades propuestas por la institución educativa y esto a su vez afectó su relación con sus compañeros comprometiendo el clima laboral en general.

Por lo tanto, a partir de esta preocupación se desarrolló la investigación en una institución educativa privada de la provincia de Huancayo. El trabajo se centró siguiendo la línea de investigación de innovaciones pedagógicas, para su desarrollo se consideró cada uno de los aspectos que tiene dimensionado la inteligencia emocional según Goleman (2019) y que fueron relacionados con la variable clima laboral en los docentes durante la pandemia, el estudio permitió ver la implicancia de ambas variables y a fin de brindar estrategias socioemocionales para un mejor desempeño laboral, personal y profesional de los docentes.

Como problema general de investigación se consideró: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022? y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre autoconciencia y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022? ¿Cuál es la relación entre autorregulación y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022?, ¿Cuál es la relación entre motivación y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022?, ¿Cuál es la relación entre habilidades sociales y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022? y ¿Cuál es la relación entre empatía y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022?

Para justificar y sustentar la investigación se planteó los subsiguientes puntos:

- a) justificación teórica, porque se profundizó los conocimientos científicos sobre la personalidad emocional y clima laboral, adicionalmente la información que se obtuvo apoya las teorías brindando sugerencias y recomendaciones, b) justificación metodológica, se aportó con la creación de dos instrumentos confiables y validados para docentes uno sobre inteligencia emocional, que es un soporte para medir las habilidades emocionales y el otro sobre clima laboral, para conocer cómo es su relación en el ambiente de trabajo, c) justificación práctica, la investigación pretendió ayudar a la institución dando realce a las habilidades emocionales en el trabajo y a la vez los instrumentos aplicados sirvieron para la toma de decisiones de la institución, d) justificación social, permitió conocer si la institución educativa fomentaba el desarrollo de la habilidad emocional en sus docentes y al mismo

tiempo con la perspectiva del el clima laboral. Asimismo, los beneficiados fueron toda la comunidad educativa y tuvo alcances importantes ya que otras futuras investigaciones podrían hacer uso de los instrumentos y de la información.

Se formuló el objetivo general: determinar la relación entre la inteligencia emocional y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022 y como problemas específicos: determinar la relación entre autoconciencia y clima laboral en docentes durante la pandemia, determinar la relación entre autorregulación y clima laboral en docentes durante la pandemia, determinar la relación entre motivación y clima laboral en docentes durante la pandemia, determinar la relación entre habilidades sociales y clima laboral en docentes durante la pandemia y determinar la relación entre empatía y clima laboral en docentes durante la pandemia,

Finalmente la hipótesis general fue existe relación entre la inteligencia emocional y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022 y las hipótesis específicas fueron: existe relación entre autoconciencia y clima laboral en docentes durante la pandemia, existe relación entre autorregulación y clima laboral en docentes durante la pandemia, existe relación entre motivación y clima laboral en docentes durante la pandemia, existe relación entre habilidades sociales y clima laboral en docentes durante la pandemia y existe relación entre empatía y clima laboral en docentes durante la pandemia.

II. MARCO TEÓRICO

Como primer antecedente nacional, en la ciudad de Pucallpa, Aguilar (2018) realizó un programa sobre inteligencia emocional y clima organizacional, su objetivo fue demostrar el efecto de una variable sobre la otra, desarrolló su investigación con un diseño cuasi experimental, su muestra fue no probabilística en la que participaron 46 docentes, la herramienta que utilizó para medir la variable de emociones fue Organizational Climate Scale (OCE) con escala de tipo Likert. El autor concluyó que un plan diseñado sobre la capacidad emocional produjo un impacto altamente significativo en el clima organizacional y sugirió implementar más programas en las instituciones educativas regionales y nacionales para acrecentar a la aptitud humana, responsabilidades organizacionales, principios y valores en una entidad y prevenir el daño psicológico de los entrevistados.

Mientras que en la ciudad de Tacna, Condori (2018) investigó sobre inteligencia emocional y clima organizacional, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre estas dos variables, el estudio desarrollado por el autor fue de tipo no experimental, descriptivo correlacional, trabajó con una muestra no probabilística de 41 miembros de una comunidad educativa, para recoger la información utilizó el test de Baron y también se apoyó del instrumento elaborado por Palma (2004), pero ambas herramientas las adaptó a su realidad problemática. Concluyó asegurando que hay una positiva correlación alta en ambas variables y sugirió promover más producción investigativa en la institución educativa para que los problemas observados sean investigados.

Otro estudio en la ciudad de Lima, desarrollado por Manrique (2021) indagó sobre inteligencia emocional y clima organizacional, este investigador decidió como finalidad determinar la relación coexistente entre ambas variables, para ejecutar su estudio estableció trabajar de manera no experimental, transversal / transeccional y de diseño descriptivo correlacional, contó con el apoyo de 167 docentes nombrados y contratados, siendo ello su población y la muestra fue estratificada de 117, para obtener la información de las variables utilizó cuestionarios. Concluyó que las variables estudiadas no guardan relación significativa en la muestra obtenida y se recomendó promover el avance de la inteligencia emocional y sus niveles a través de programas.

Asimismo en la ciudad de Huancayo, Vellaneda (2020) describió su tesis sobre las variables inteligencia emocional y clima institucional, planteó como su esencial objetivo decretar la relación que existe entre ambos temas, el estudio fue de tipo básica y el nivel descriptivo correlacional, con el fin de recolectar los datos hizo uso de las encuestas creadas por Baron sobre inteligencia emocional y basado en Litwin y Stringer para conocer el clima organizacional, los instrumentos fueron cuestionarios con una muestra de 40 docentes. Al culminar la investigación, la conclusión que afirmó fue la relación significativa y directa entre las áreas investigadas y recomendó charlas para elevar el clima dentro la institución.

Finalmente en la ciudad de Lima, Martínez y Ipanaqué (2021) desarrollaron su estudio sobre inteligencia emocional y clima organizacional donde buscaron determinar la relación entre las variables mencionadas. Los autores mencionaron que el estudio fue básico y empírico con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y correlacional no causal, teniendo así una muestra censal es decir trabajaron con la totalidad de la población que fueron 200 docentes de tres instituciones parroquiales, utilizando cuestionarios validados para cada una de las variables. Por ello, concluyeron la relación baja y directa que existe en las variables y sugirieron efectuar más investigaciones en otros contextos con las variables trabajadas, para así comparar, identificar semejanzas o diferencias con los resultados en este estudio.

En cuanto al ámbito internacional en Colombia, Rodriguez (2020) realizó un estudio referente a la inteligencia emocional y percepción de clima organizacional en el cual el propósito de su estudio fue establecer la relación entre ambas variables, las cuales midió a través de instrumentos contextualizados y adaptados a la cultura de la población y además consideró incluir las características como género, edad, tiempo de servicio en la institución educativa y jornada laboral, etc. Sus resultados se hicieron con el análisis factorial usando cada una de las dimensiones, demostrando así la conclusión de que en las dos instituciones educativas no existe una relación entre las variables y recomendó que las organizaciones deberían estudiar más acerca de la inteligencia emocional e implementar programas para promoverlo.

En Ecuador, Samaniego (2021) realizó un estudio sobre inteligencia emocional para mejorar el clima institucional, tuvo como objetivo diseñar un

programa, la investigación fue proyectivo, no experimental con diseño descriptivo - propositivo ya que se basó en analizar únicamente una población determinada para aplicar el pretest y teniendo una muestra de 36 docentes, empleó un cuestionario de clima institucional con la escala de Likert donde sus resultados fueron que los encuestados mostraron su desacuerdo con el clima institucional y se dio como recomendación fortalecer el vínculo interpersonal entre los docentes y autoridades desarrollando trabajos más en equipos.

En Medellín, Henao y Vélez (2018) presentaron un informe con las variables de competencias socioemocionales y clima laboral, cuyo objetivo fue comprender la relación entre ambos conceptos, trabajaron una investigación cualitativa de enfoque hermenéutico, la información la recolectaron por medio de encuestas, entrevistas fijas en el cual ya se conoce el esquema de preguntas a los docentes, todo ello con un conjunto de la muestra focal de las instituciones educativas. En cuanto a sus resultados obtuvieron que los docentes tienen una percepción favorable del clima laboral y llegaron a la conclusión que el fortalecimiento de las competencias socioemocionales de los maestros favoreció el clima laboral, pero recomendaron para incrementar la baja valoración de bienestar laboral poder realizar planes de acción y de mejora en las actividades presentes.

Además en Ecuador, Sylva (2019) realizó una investigación sobre inteligencia y desarrollo emocional tuvo como propósito crear, ejecutar y medir un programa de educación sobre la inteligencia emocional en profesoras de educación inicial. Para realizar el trabajo, su método fue un modelo adecuado y adaptado de evaluación de programas de otro autor como Pérez Juste, la muestra de su estudio estuvo conformada por 54 maestras, utilizó los siguientes instrumentos: documentos, escalas y entrevistas. Obtuvo la conclusión que implementar un programa sobre educación de la inteligencia emocional ayuda a mejorar los resultados en comprensión y vocabulario de los docentes, dio como sugerencia para nuevas investigaciones valorar por medio de los estudios longitudinales que se enmarcan para las ciencias sociales, el efecto del programa en otras instituciones que trabajan los profesionales de educación.

Por último en España, Extremera et al. (2019) realizaron una investigación sobre apoyo social organizacional, engagement laboral e inteligencia emocional, tuvieron como finalidad examinar la relación entre las variables, esta indagación la

realizaron con el subconjunto de la población conformada por 110 profesores de España de los niveles de enseñanza de primaria y secundaria. Obtuvieron como resultado que la inteligencia emocional no guardaba relación con los niveles mostrados sobre el apoyo social organizacional ya sea con los colegas de trabajo o también con los mismos jefes, por lo cual recomendaron con dichos hallazgos que se debería dar más empeño para el diseño de programas de formación docente, ya que esto asegura potencializar entornos positivos laboralmente.

La primera variable que se trabajó fue la inteligencia emocional en docentes, la cual tiene mucha relevancia hoy en día en el ámbito laboral. El enfoque de la investigación se desarrolla desde los años de 1920 cuando Edward Thorndike mencionó el término de la inteligencia social como una capacidad aislada de las otras inteligencias, luego también Wechsler en 1958 agregó que esta inteligencia se enfoca en la experiencia de comprender intenciones, pensamientos de los que nos rodean, es decir todo aquello que se puede observar a través de acciones y/o actitudes (Mishra y Jatav, 2020).

Luego se fueron profundizando las investigaciones en cuanto al desarrollo de las inteligencias, por ello como lo menciona Akpan y Kennedy (2020) en su libro *Science Education: Theory and Practice*, en 1970 Gardner presenta una teoría que impactó en la psicología y educación, siendo así bastante reconocido por dar realce a diversas inteligencias que no eran solo enmarcadas al coeficiente intelectual. Se conoce sobre la inteligencias múltiples propuestas por Gardner en 1983 considera doce diferentes capacidades independientes que poseemos todos los seres humanos y una de ellas es la Inteligencia Interpersonal que muestra la habilidad de reconocer y comprender los cambios de ánimo, inspiraciones, intereses que pueda tener las personas ajenas (Edutopia, 2016).

Posteriormente, se comienza con el surgimiento de la expresión inteligencia emocional por John Mayer y Peter Salovey, quienes fueron profesionales de la psicología que en 1990 dieron a conocer un modelo referido a la capacidad de razonar, comprender y manejar las emociones. En esta propuesta se nombran cuatro enfoques diferentes de inteligencia emocional tales como: la percepción de las emociones lo cual se relaciona con el entendimiento de las expresiones corporales no verbales, el razonamiento con emociones consiste en promover el pensamiento cognitivo de nuestras acciones, la comprensión de emociones

también tan importante para observar e interpretar las causas de algunas manifestaciones emocionales y el manejo de emociones como aptitud para regular de manera efectiva y oportuna lo que se va sintiendo y expresando (Cherry, 2018).

Sin embargo, como lo recuerda el artículo de la revista *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, Daniel Goleman en 1995 extendió el primer modelo de Peter Salovey y Jhon Mayer, agregando algunas cualidades como habilidades sociales y perseverancia en su libro publicado *Inteligencia emocional* (Norboevich, 2020). Unos años más tarde Goleman va presentando mejoras en su esquema y declarando así a la inteligencia emocional como el conjunto de capacidades que poseemos a fin de distinguir nuestros propios sentimientos y de los que nos rodean, de motivarnos, de regular las emociones propias y de socializar adecuadamente con los demás (Boyatzis, 2003, como se citó en Gallego-Tavera et al, 2021).

Bisquerra et al (2016) en su libro *Gimnasia emocional y coaching* menciona el modelo Goleman en el cual da a conocer los 5 componentes modificados: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. En la primera dimensión de inteligencia emocional se debe poseer conciencia personal de las emociones, esto permite que cada uno conozca las fortalezas, necesidades y oportunidades de mejoras debe desarrollar. Esta dimensión permitirá que la persona sea comprensible, autónoma y segura de sí misma, pero si es incapaz de conocer sus estados de ánimo, se mostrará inestable, inseguro y perdidos en sus emociones (Goleman, 2019).

Para la segunda dimensión de la variable inteligencia emocional, Jordan y Troth (2002, como se citó en Howell, 2014) refirieron que la autorregulación es la habilidad de una persona de gestionar sus emociones dependiendo del contexto dado puesto que ayuda a controlar aquellos impulsos o malos humores, no obstante Goleman (2019) aclara que esto no significa reprimir los sentimientos, formas de pensar sino implica tomar la decisión consciente de aceptar o negar esa influencia de la emoción, así la persona logra actuar de manera lógica, razonable y con sentido común.

La tercera dimensión de esta variable es la motivación, Goleman (1995, como se citó en Bisquerra et al., 2016) da a conocer que en este componente la emoción y motivación tiene una relación muy cercana en razón de que el desarrollo de esta

habilidad ayuda al logro de nuestras actividades con creatividad y productividad. Además de ello, el ser humano para que vaya alcanzando sus objetivos y éxitos debe sentir vocación, amor y pasión por lo que hace, esta motivación intrínseca trae consigo una satisfacción de felicidad que no será comparada con las motivaciones externas (Goleman, 2019).

La cuarta dimensión de la variable inteligencia emocional es la empatía, Goleman (2019) afirma que esta capacidad posibilita tener el conocimiento de cómo se sienten las demás personas, es esencial que en esta destreza se perciba los mensajes no verbales como los gestos faciales, tono de voz, movimientos corporales, entre otro, porque no siempre los seres humanos expresan verbalmente sus sentimientos. Además, la empatía incorpora varios aspectos en las áreas cognitivo, afectivo, conductuales y morales, las persona empáticas no solo comprenden las situaciones, perspectivas de la otra persona sino también perciben, escuchan y aprecian las preocupaciones del otro, se muestran interesados en los desafíos que enfrentan, ayudando a inspirar para generar cambios sociales (Ratka, 2018).

Finalmente la quinta dimensión es las habilidades sociales, Goleman (2019) comenta en su libro de la Inteligencia emocional que para lograr el dominio de esta última característica es necesario fomentar las aptitudes de autocontrol y empatía, puesto que estos afianzan el trato con los demás, las personas se caracterizan por tener un carácter con simpatía, optimistas y son eficientes con las relaciones interpersonales. Muchas de las personas que se muestran cognitivamente hábiles, en esta dimensión presentan dificultades y fallar al general vínculos sociales, se muestran soberbios, insensibles, entre otros. Es fundamental las habilidades sociales que nos permiten entrar a un mundo de lazos amicales, familiares, profesionales y en el cual se inspira, conecta y anima.

De la misma manera que Goleman presentó su modelo sobre el estudio de la inteligencia emocional, en el siglo XXI cuando se comenzaba la primera década surge este término sobre competencias emocionales por el psicólogo Rafael Bisquerra, quien sostiene que este nuevo concepto de educación emocional se basa en varias aportaciones como la autoestima, las habilidades sociales, neurociencia, psicología positiva, etc. y nos presenta un modelo cinco competencias, por ejemplo: conciencia emocional, regulación emocional,

autonomía emocional, competencias sociales y habilidades de vida y bienestar, estos ayudan para regular, entender y comunicar los fenómenos emocionales que sentimos, pensamos y reaccionamos (Bisquerra y López, 2020).

La segunda variable que se consideró es el clima laboral. Dominguez et al. (2013) comentan que dentro de una organización se van a captar de manera personalizada los distintos agentes que se observan en el ambiente como las actitudes, ideas, cultura, vínculos de trabajo, etc., por lo cual, la administración a cargo de la empresa usualmente interviene en el clima con la intención de cambiar positivamente la conducta de los empleados.

Teniendo esa postura que se halló sobre la segunda variable, Palma (2004) define al clima laboral como la apreciación del empleado en relación al entorno laboral donde se desenvuelve y en el cual se desarrollan oportunidades como el logro personal, participación laboral, acompañamiento, accesibilidad y condiciones laborales. El ambiente de trabajo es un tema crucial dentro de una empresa u organización ya que si desean obtener buenos resultados y productividad por parte de sus trabajadores, deben garantizar un clima agradable y anticiparse a los conflictos que se puedan presentar y con ello los colaboradores se sienten motivados para ejercer todo su potencial (Rafia et al.,2020).

La primera dimensión del clima laboral es la autorrealización, este permite el progreso del trabajador en cuanto al crecimiento personal y profesional en su centro laboral, demostrando su capacidad de aprender, desenvolverse y adaptarse a diferentes situaciones (Palma,2004). Además, Martinez et al.(2020), agregan que el ser humano frecuentemente tiene la necesidad de determinarse metas a lo corto o largo plazo del tiempo y Barbaro (2019, como se citó en Martinez et al.,2020) sustenta que el cumplimiento de este aspecto genera sentimientos de orgullo, satisfacción, entusiasmo pleno por afirmar las potencialidades obtenidas.

Por consiguiente, la segunda dimensión es el involucramiento laboral que la propia autora Palma (2004), sostiene que en esta categoría el colaborador perteneciente a una organización conoce los valores, misión y visión de su trabajo y asume la responsabilidad de ejecutarlos sintiéndose parte clave dentro de la empresa. Gurrola (2011, como se citó en Uribe Prado, 2014) relaciona este concepto con el engagement es decir el estado de participación cognitiva y emocional de la persona con su trabajo, cuando existe se observa la manera

decidida de mantenerse por más tiempo en ese lugar y comunica de manera positiva sobre su desempeño, relación con sus compañeros, etc.

La tercera dimensión de la variable clima laboral es la supervisión, se define como el conocimiento y percepción que se tiene sobre las funciones a cumplir dentro de la empresa en ella también se enmarca la orientación y ayuda que debe recibir el personal para realizar las tareas del día a día (Palma, 2004). Aunque en los últimos años en las organizaciones educativas el Ministerio de Educación (2014) presentó una serie de acciones basadas en el acompañamiento a los docentes con la finalidad de afinar las acciones pedagógicas de enseñanza y aprendizaje, esto principalmente van ejecutadas en el aula y en los diferentes niveles de grado. Por tal motivo, este término está teniendo más aceptación en los docentes ya que conocen que es mejor para su desempeño y así recibir el apoyo por parte de dirección, pero teniendo claro que no se busca el objetivo de vigilar sino de reflexionar y tomar decisiones para el logro de metas.

La cuarta dimensión de clima laboral es la comunicación, este se fundamenta en la comprensión de las ideas, la congruencia que se utiliza para dar los sustentos y la definición presentada de la información, para ello es valioso que los promotores de la organización brinden las facilidades para dar el acceso y manejo de los conocimientos en cada área y estén en constante intercambios internos en equipo (Palma, 2004). Existen variadas formas de comunicación como las lineales, unidireccionales, circular, triangular y a pesar de que todas se desarrollan de diferente manera, su propósito no solo es transmitir mensajes sino de establecer vínculos de conexión comunicativas (Lucas, 1997, como se citó en Condor, 2018).

La última dimensión de la variable clima laboral son las condiciones laborales, aquí depende como las organizaciones disponen los recursos físicos, económicos, sociales que son imprescindibles para el cumplimiento de las labores (Palma, 2004). Otro aspecto crucial en esta categoría es el ambiente psicológico en que se desenvuelve el trabajador, la empresa debe asegurar su bienestar con una cultura y clima agradable para que pueda sentirse motivado y llenarse de satisfacción por lo que realiza, he aquí donde se involucra el estado emocional (Robbins, 1998, como se citó en Bastardo, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

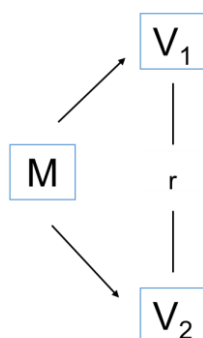
Para desarrollar la indagación se empleó el método hipotético deductivo y el enfoque cuantitativo, a juicio de Hernández y Mendoza (2018) mencionaron la investigación es tan provechoso al brindar posibles soluciones a las problemáticas que se observan en el contexto, igualmente permite describir, relacionar, evaluar las variables observadas en un estudio lo cual es importante a partir de la indagación desarrollada y se debe ampliar con innovaciones para la mejora. Fue de tipo básica, como lo señala Sánchez et al. (2018) porque pretendió guiarse en la búsqueda de nuevos conocimientos sin el fin de ejecutarlos en la práctica sino de ampliar las teorías y leyes existentes.

3.1.2. Diseño de investigación

Al investigar las variables se eligió usar un diseño no experimental de corte transversal para determinar la correlación entre las variables debido a que el objetivo de la investigación fue determinar la correspondencia entre inteligencia emocional y clima laboral (Sánchez et al., 2018).

Figura 1

Esquema de investigación



M: parte representativa del estudio.

V₁: observación de la inteligencia emocional

V₂: observación del clima laboral

r: relación correspondiente entre las dos variables.

3.2. Variables y operacionalización

Para el estudio se definió trabajar con dos variables halladas en la realidad problemática de una escuela educativa privada de la provincia de Huancayo: inteligencia emocional y clima laboral. Por consiguiente y para su mejor entendimiento de ambas variables mencionadas, se precisó dar a conocer de manera conceptual y operacional en la explicación siguiente.

- **Definición conceptual: Inteligencia emocional**

A decir de Goleman (2019), la inteligencia emocional podría definirse como ser capaz y hábil para reconocer los sentimientos propios y de las otras personas, también de llevar un adecuado manejo de las relaciones interpersonales.

- **Definición operacional**

De la variable inteligencia emocional en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de la provincia de Huancayo, se consideró las siguientes dimensiones: autoconciencia, autorregulación, motivación, habilidades sociales y empatía. Asimismo, se establecieron 22 ítems, que fueron medidos con la escala de Likert y de manera ordinal, el cuestionario creado va desde la afirmación de siempre hasta la negación de nunca y luego en la apreciación de las variables se consideraron niveles como: alto, medio y bajo. Dicha información, se presentó en la matriz de operacionalización de esta variable y que se encuentra en la sección anexos.

- **Definición conceptual: Clima laboral**

Señala Palma (2004) que clima laboral es una variable donde el trabajador de una organización determina su modo de apreciar, percibir y valorar el ambiente laboral en el cual se desempeña

- **Definición operacional**

Para conocer aquella apreciación de parte de los docentes, se desarrolló con las siguientes dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Igualmente, se propusieron 24 ítems, que fueron medidos con la escala de Likert y de manera ordinal, el instrumento creado va desde la afirmación de totalmente de acuerdo hasta la

negación de totalmente en desacuerdo y luego en la apreciación de las variables se consideraron niveles como: alto, medio y bajo. Dicha información, se presentó en la matriz de operacionalización de esta variable y que se encuentra en la sección de anexos.

- **Indicadores**

Los indicadores midieron el comportamiento de las dimensiones de la inteligencia emocional como el conocimiento, expresión, control y reflexión de las propias emociones. Además de ello, la perseverancia, automotivación, comunicación, relaciones interpersonales, reconocimiento y comprensión de emociones ajenas. Sin embargo, en las dimensiones de clima laboral se consideraron lo siguiente: desarrollo personal y profesional, reconocimiento de logros, compromiso con la organización, apoyo y orientación a la resolución de problemas, trabajo en función a métodos y planes definidos, acceso a la información, relación armoniosa, administración de los recursos y libertad de la toma de decisiones.

- **Escala de medición**

Para el estudio se utilizó la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Citando a Sánchez et al. (2018) definió a la población por tener varios subconjuntos de personas que tienen rasgos similares y se identifican dentro de un contexto para ser estudiados; por consiguiente, en la investigación la población estaba constituida por una cantidad total de 54 profesores pertenecientes a una institución educativa privada de la provincia de Huancayo.

- **Criterios de inclusión**

Todos los participantes fueron docentes activos de la institución, que asisten de manera regular a las clases presenciales y/o virtuales, brindan acompañamiento a los estudiantes y hayan aceptado el consentimiento informado.

- **Criterios de exclusión**

Se desestimó a los trabajadores de dirección y profesionales del departamento psicológico y además de aquellos que no brindaron su consentimiento.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A fin de recolectar los datos de manera correcta y adecuada, la encuesta fue la técnica usada para recabar información sobre las variables de inteligencia emocional y clima laboral, estos resultados fueron brindados por los maestros de un colegio educativo privado de la provincia de Huancayo. Según Sánchez et al. (2018), hay distintos instrumentos que permiten recolectar datos como: cuestionario, test, prueba, guía, entre otros. Por ello, los instrumentos usados fueron dos cuestionarios organizados en un formulario virtual de preguntas relacionadas a las variables y los cuales se desarrollaron de manera anónima.

Tabla 1

Ficha técnica 1

Variable inteligencia emocional	
Nombre del instrumento:	Cuestionario de inteligencia emocional
Autora:	Milagros Judith Bravo Alvarez
Lugar:	Huancayo
Fecha de aplicación:	Junio
Objetivo:	Identificar el nivel de inteligencia emocional en los docentes y de las dimensiones como: autoconciencia, autorregulación, motivación, habilidad social y empatía.
Administrado a:	Docentes de una institución educativa privada
Duración:	20 minutos
Técnica:	Cuestionario
Margen de error:	Al desarrollar el cuestionario todos los participantes dieron su consentimiento informado para completar la investigación.
Observación:	Dado por el contexto de pandemia, se compartió un cuestionario virtual
Link:	https://forms.gle/trtjbEpDXP6UasPg9

Tabla 2

Ficha técnica 2

Variable clima laboral	
Nombre del instrumento:	Cuestionario de clima laboral
Autora:	Sonia Palma Carrillo
Adaptado por:	Milagros Judith Bravo Alvarez
Lugar:	Huancayo
Fecha de aplicación:	Junio
Objetivo:	Identificar el nivel de clima laboral en los docentes y de las dimensiones como: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación e involucramiento personal.
Administrado a:	Docentes de una institución educativa privada
Duración:	20 minutos
Técnica:	Cuestionario
Margen de error:	Al desarrollar el cuestionario todos los participantes dieron su consentimiento informado para completar la investigación.
Observación:	Dado por el contexto de pandemia, se compartió un cuestionario virtual
Link:	https://forms.gle/trtjbEpDXP6UasPg9

Tabla 3

Validez de contenido por el juicio de expertos

N°	Grado académico	Nombres y apellidos	Aplicable	
			Inteligencia emocional	Clima laboral
1	Doctora	Aracelli del Carmen Gonzáles Sánchez	x	x
2	Magíster	Gabriela Indira Arias Condezo	x	x
3	Magíster	Ricardo Rubén Carhuamaca Mendoza	x	x

Para dar la conformidad de validación de los instrumentos, se respaldó con la participación de profesionales con dominio en el área, un experto fue una doctora y los otros dos contaban con un grado de magíster, los tres validadores mostraron su total acuerdo de que los cuestionarios tengan la característica de ser aplicables de igual manera, se afirmó que dichos instrumentos poseen la validación correspondiente para el desarrollo de la investigación. Como expresa Sánchez et al. (2018) la autenticidad y efectividad del contenido demuestra que cada uno de los ítems planteados del instrumento van a estar en relación con el tema tratado, por ello fue importante que los expertos con dominio del área dieran su conocimiento detallando aceptando los aspectos como relevancia, coherencia y claridad en cada enunciado.

Por otro lado, para asegurar la confiabilidad de los dos instrumentos se empleó el método de la prueba piloto, como señala Díaz (2020) en su artículo sobre la metodología de este proceso, menciona que el estudio piloto ayuda a tomar en cuenta con un grupo pequeño la viabilidad que tienen los instrumentos creados para su ejecución en la investigación. En tal sentido, la muestra de estudio para la comprobación de los cuestionarios fue con una cantidad de 20 docentes, quienes poseían características similares a los encuestados. Después de la recopilación y organizar los datos se pasó a desarrollar el análisis mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, este es un modelo existente que permite evaluar la confiabilidad de los instrumentos y para ello las respuestas pueden ser de dos o más alternativas. (Cortina, 1993, Aiken, 2003; como se citó en Rodríguez y Reguant, 2020), por ello se presentan los resultados de confiabilidad en la tabla 4.

Tabla 4

Estadística de confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Inteligencia emocional	0.73	22
Clima laboral	0.97	24

En el proceso realizado de la validación de los instrumentos se utilizó el programa del software versión SPSS 26, empleando las palabras de Rivadeneira et al.(2020) describe a este conjunto de acciones que se encarga de procesar,

analizar, distribuir y detallar el análisis de resultados como un mecanismo esencial de conexiones relacionadas entre sí. Concorde a la tabla 4, los niveles de confianza de los dos cuestionarios para las variables estudiadas como inteligencia emocional y clima laboral son 0.73 y 0.97, de forma respectiva; verificando que se obtuvo una aceptable y elevada proporción de confiabilidad, de tal manera que se dio la aprobación para el uso en la indagación.

3.5. Procedimientos

Dado por el contexto todavía de la pandemia existente y los cuidados que se debe tener sobre la pandemia del COVID-19, la recolección de datos en los docentes de una institución educativa privada de Huancayo se obtuvo con un cuestionario virtual y esto ayudó a que en tiempo real se adjunte la información con rapidez. Por ello, en el proceso de este paso se pidió la carta de presentación a la casa de estudios de la Universidad César Vallejo (UCV) que luego fue entregada a la directora del centro educativo. Además, se dio a conocer el enlace del cuestionario creado como un formulario en la plataforma de Google Forms, siendo validado por tres especialistas: dos profesionales con grado de magíster de la provincia de Huancayo y una doctora de la ciudad de Lima.

Posteriormente de haber logrado recoger los datos proporcionados por los profesores, se organizó y fueron organizados los datos, siendo administrados estadísticamente con el programa SPSS Versión 26. Después, el nivel de confianza del instrumento fue evaluado con el coeficiente de Alfa de Cronbach reflejando así el resultado de un buen grado de confiabilidad, esto se detalló en las tablas y figuras correspondientes. Por último, los datos hallados tuvieron que ser descritos y se realizó la contrastación de las hipótesis planteadas para dar las conclusiones en el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Teniendo en cuenta a Rasinger (2020) que para el análisis cuantitativo se requiere de una buena cantidad de datos recolectados puesto que si cuenta con poca información detallada, los resultados no tendrán relevancia o incluso se puede caer en el error llegando también a no establecer conclusiones. Entonces en el estudio se usó el índice de confiabilidad Alfa de Cronbach con una prueba piloto de

20 educadores de las distintas especialidades como inicial, primaria y secundaria de una institución educativa privada de la ciudad de Huancayo, en seguida la muestra probabilística, según Pimienta (2000) declara que esta forma de demostración ayuda a observar y separar sólo una representación proporcionada de la población a estudiar, la cantidad seleccionada fue de 54 docentes a base de la prueba de Rho Spearman, ayudando a calificar la correlación hallada entre la inteligencia emocional y clima laboral.

3.7. Aspectos éticos

La investigación realizada mantuvo respaldo con los lineamientos de ética de la Universidad César Vallejo, tomando en consideración que se realizó con docentes quienes participaron de manera independiente y voluntaria (consentimiento informado), todos los encuestados pertenecieron a un centro educativo privado de la provincia de Huancayo, así como se consiguió la aceptación de la directora y se consideró el anonimato de los maestros para evitar la identificación de las personas. Al final del estudio se protegió la recolección de datos e informó a la institución y participantes sobre los resultados obtenidos. Además, se respetó la propiedad de información de cada autor revisado en el trabajo, detallando las citas y referencias de acuerdo a la guía de normas APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

El procesamiento de datos de la presente investigación partió de un análisis descriptivo, para lo cual se hizo uso de tablas, los cuales muestran los resultados de la encuesta ejecutada a docentes de una institución educativa privada de la ciudad de Huancayo.

La tabla 5 muestra que ninguno de los docentes presentó un nivel bajo de inteligencia emocional, mientras que el 42.6% de los maestros mostró un nivel medio; en tanto, el 57.4% restante de los maestros mostró un nivel alto con respecto a esta variable. Estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes que laboran en una institución educativa de la ciudad de Huancayo tiene un alto nivel de inteligencia emocional.

Tabla 5

Nivel de inteligencia emocional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	23	42.6
Alto	31	57.4
Total	54	100

En tanto, el análisis de los niveles de las dimensiones de la variable inteligencia emocional se puede observar en la tabla 6 el cual mostró que el 81.5% de los docentes posee un nivel alto de autoconciencia, el 74.1% ostenta un nivel medio de autorregulación, en contraparte el 74.1% de los docentes tiene una alta motivación, así mismo el 85.2% considera que tiene un nivel medio de habilidades sociales; por último, los resultados para la dimensión empatía mostró que el 53.7% presenta un nivel alto. Tomando en consideración los resultados detallados de cada una de las dimensiones que componen la variable inteligencia emocional, se puede afirmar que un bajo porcentaje de maestros consideró que tiene un nivel bajo en algunas de las dimensiones; por el contrario, la gran mayoría observó que presentan un nivel medio-alto.

Tabla 6

Niveles de las dimensiones de la inteligencia emocional

Nivel	Autoconciencia		Autorregulación		Motivación		Habilidades sociales		Empatía	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	0	0	7	13	0	0	3	5.6	0	0
Medio	10	18.5	40	74.1	14	25.9	46	85.2	25	46.3
Alto	44	81.5	7	13	40	74.1	5	9.3	29	53.7
Total	54	100	54	100	54	100	54	100	54	100

La tabla 7 muestra que uno de los docentes consideró que el nivel del clima laboral fue bajo, lo cual representa el 1.9% del total de encuestados, mientras que el 25.96% observó que el nivel fue medio; en contraparte, el 72.2% restante de los maestros reconoció que existía un nivel alto con respecto a esta variable. Estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes que laboran en una institución educativa de la ciudad de Huancayo observaron que existe un alto nivel de clima laboral.

Tabla 7

Nivel del clima laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.9
Medio	14	25.9
Alto	39	72.2
Total	54	100.0

En tanto, el análisis de los niveles de las dimensiones de la variable clima laboral se puede apreciar en la tabla 8 el cual mostró que el 64.8% de los docentes consideraron que se puede lograr un nivel alto de autorrealización, el 87% cree que hay un alto nivel de involucramiento laboral, así mismo el 70.4% considera que se aplica un alto nivel de supervisión, en esa misma línea el 72.2% considera que el nivel de comunicación es alta; por último, los resultados para la dimensión condiciones laborales mostró que el 51.9% observó un nivel alto. Tomando en consideración los resultados detallados de cada una de las dimensiones que componen la variable clima laboral, se puede aseverar que un reducido porcentaje

de maestros consideraron que existe un nivel bajo en algunas de las dimensiones; por el contrario, la gran mayoría considera que existe un nivel medio-alto.

Tabla 8

Niveles de las dimensiones del clima laboral

Nivel	Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	1	1.9	1	1.9	0	0	0	0	1	1.9
Medio	18	33.3	6	11.1	16	29.6	15	27.8	25	46.3
Alto	35	64.8	47	87	38	70.4	39	72.2	28	51.9
Total	54	100	54	100	54	100	54	100	54	100

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

H₁: Existe relación entre inteligencia emocional y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

El nivel de significancia establecido es: $\alpha = 0.05$

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H₀ caso contrario se acepta la H₁.

Tabla 9

Hipótesis general

		Inteligencia emocional	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	0.32
		Sig. (bilateral)	0.02
		N	54

En consideración a los resultados de la prueba de correlación de Spearman para el caso de la hipótesis general, la tabla 9 muestra que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la inteligencia emocional, debido a que la significancia fue menor a 0.05. En cuanto al coeficiente de

correlación, este muestra que existe una correlación positiva entre las variables, pero baja. Este resultado evidencia que un alto nivel de clima laboral se corresponde con un alto nivel de inteligencia emocional por parte de los docentes de una institución privada de la ciudad de Huancayo, por ello se aceptó la hipótesis general planteada en la presente investigación.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre autoconciencia y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

H₁: Existe relación entre autoconciencia y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

El nivel de significancia establecido es: $\alpha = 0.05$

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H₀ caso contrario se acepta la H₁.

Tabla 10

Correlación entre el clima laboral y la autoconciencia

		Autoconciencia	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	0.23
		Sig. (bilateral)	0.08
		N	54

En consideración a los resultados de la prueba de correlación de Spearman para el caso de la primera hipótesis específica, la tabla 10 muestra que no existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la autoconciencia, debido a que la significancia fue mayor a 0.05, por lo cual no se puede realizar ninguna interpretación confiable del coeficiente de correlación. Este resultado evidencia que el clima laboral no guarda relación con la autoconciencia de los docentes de una institución privada de la ciudad de Huancayo, por ello se rechazó la primera hipótesis específica planteada en la presente investigación.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre autorregulación y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

H₁: Existe relación entre autorregulación y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

El nivel de significancia establecido es: $\alpha = 0.05$

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H₀ caso contrario se acepta la H₁.

Tabla 11

Correlación entre el clima laboral y la autorregulación

		Autorregulación	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	0.02
		Sig. (bilateral)	0.86
		N	54

En consideración a los resultados de la prueba de correlación de Spearman para el caso de la segunda hipótesis específica, la tabla 11 muestra que no existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la autorregulación, debido a que la significancia fue mayor a 0.05, por lo cual no se puede realizar ninguna interpretación confiable del coeficiente de correlación. Este resultado evidencia que el clima laboral no guarda relación con la autorregulación de los docentes de una institución privada de la ciudad de Huancayo, por ello se rechaza la segunda hipótesis específica planteada en la presente investigación.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre motivación y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

H₁: Existe relación entre motivación y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

El nivel de significancia establecido es: $\alpha = 0.05$

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H₀ caso contrario se acepta la H₁.

Tabla 12

Correlación entre el clima laboral y la motivación

		Motivación	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	0.34
		Sig. (bilateral)	0.01
		N	54

En consideración a los resultados de la prueba de correlación de Spearman para el caso de la tercera hipótesis específica, la tabla 12 muestra que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la motivación, debido a que la significancia fue menor a 0.05. En cuanto al coeficiente de correlación, este muestra que existe una correlación positiva entre las variables, pero baja. Este resultado evidencia que un alto nivel de clima laboral se corresponde con un alto nivel de motivación por parte de los docentes de una institución privada de la ciudad de Huancayo, por ello se acepta la tercera hipótesis específica planteada en la presente investigación.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre habilidades sociales y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

H₁: Existe relación entre habilidades sociales y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

El nivel de significancia establecido es: $\alpha = 0.05$

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H₀ caso contrario se acepta la H₁.

Tabla 13

Correlación entre el clima laboral y las habilidades sociales

		Habilidades sociales	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	0.19
		Sig. (bilateral)	0.17
		N	54

En consideración a los resultados de la prueba de correlación de Spearman para el caso de la cuarta hipótesis específica, la tabla 13 muestra que no existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y las habilidades sociales, debido a que la significancia fue mayor a 0.05, por lo cual no se puede realizar ninguna interpretación confiable del coeficiente de correlación. Este resultado evidencia que el clima laboral no guarda relación con las habilidades sociales de los docentes de una institución privada de la ciudad de Huancayo, por ello se rechaza la cuarta hipótesis específica planteada en la presente investigación.

Hipótesis específica 5

H₀: No existe relación significativa entre empatía y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

H₁: Existe relación entre empatía y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

El nivel de significancia establecido es: $\alpha = 0.05$

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H₀ caso contrario se acepta la H₁.

Tabla 14

Correlación entre el clima laboral y la empatía

		Empatía	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	0.36
		Sig. (bilateral)	0.01
		N	54

En consideración a los resultados de la prueba de correlación de Spearman para el caso de la quinta hipótesis específica, la tabla 14 muestra que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la empatía, debido a que la significancia fue menor a 0.05. En cuanto al coeficiente de correlación, este muestra que existe una correlación positiva entre las variables, pero baja. Este resultado evidencia que un alto nivel de clima laboral se corresponde con un alto nivel de motivación por parte de los docentes de una institución privada de la ciudad de Huancayo, por ello se acepta la quinta hipótesis específica planteada en la presente investigación.

V. DISCUSIÓN

El estudio comprendió como finalidad determinar la relación existente entre las variables inteligencia emocional y clima laboral, lo cual se observó en los profesores de una institución educativa privada de Huancayo, principalmente, dado por el contexto de la pandemia pues se continuó realizando actividades de clases virtuales, reuniones integrativas y colegiadas de manera remota y en esta medida se pretendió conocer el nivel de las variables mencionadas, a través de la percepción que cada docente tenía al completar los cuestionarios. Por ello, se identificaron el grado de inteligencia emocional y clima laboral asociados a la forma de cómo cada maestro se sentía dentro el ambiente de trabajo, a continuación se discutió los principales hallazgos encontrados en la investigación.

De los resultados hallados en la indagación, se comenzó revisando el proceso de la información estadística, lo cual permitió verificar los propósitos propuestos en la investigación. También, en consideración se tuvo los precedentes internacionales y nacionales expuestos en la teoría, así como los resultados descritos del objetivo general ya mencionado, tomando como referencia la estadística descriptiva, los resultados para la variable inteligencia emocional mostró que la gran mayoría de maestros calificaron tener un nivel alto con respecto a esta variable, representando un 57.4% de la población.

Este porcentaje hallado para el caso de los docentes de una institución educativa privada de Huancayo se asemeja con los resultados reportados por Martínez y Ipanaqué (2021) quienes declararon en la tesis que buen porcentaje de los docentes encuestados posee un buen grado de inteligencia emocional. De la misma manera, hay coherencia con el trabajo realizado por Sylva (2019) ya que al ejecutar un programa de fortalecimiento sobre el dominio emocional en maestras de educación inicial, encontró en el pre y post test aplicado un competente dominio del área. Además, se suma el aporte dado por Vellaneda (2020) quien al aplicar el instrumento sobre la medición de emociones en docentes, halló en dicha población que el 57,5% mantiene una adecuada competencia emocional.

Esta semejanza de resultados no solo se da en medida a la inteligencia emocional sino también a la apreciación del clima laboral porque se encontró en los datos descriptivos que un 72,2% de educadores de una institución educativa

privada de la ciudad de Huancayo consideró haber tenido un alto clima laboral, este resultado va en concordancia con lo hallado por Manrique (2021) quien en su estudio evidenció una captación positiva del clima organizacional por parte de los colaboradores de la facultad de Ingeniería y Arquitectura, observando que los educadores del nivel superior se encontraban contentos con el desenvolvimiento de su trabajo. En esa misma línea, Aguilar (2018) ejecutó un programa mediante ensayos aplicados para medir el efecto que tiene la inteligencia emocional sobre el clima organizacional, hallando que la primera variable mencionada produce un entorno laboral favorable, además determinó el impacto que este tenía al aplicar estrategias de talleres o actividades en grupo.

Continuando con la comparación sobre los hallazgos, referente a la hipótesis general ya que este fue el objetivo de la investigación, se detectó una relación estadísticamente significativa sobre la inteligencia emocional y clima laboral en docentes de una institución educativa privada de Huancayo, 2022, esto se puede verificar en el resultado encontrado por la prueba de Spearman ($Rho= 0.32$; $Sig.=0.02$), este resultado difiere de lo hallado por Rodríguez (2020) quien en su estudio, tomando en consideración dos instituciones educativas en Colombia, evidenció que no existe una relación entre la inteligencia emocional que desarrollan los docentes y la percepción que tienen estos sobre el clima organizacional, su resultado lo validó mediante una correlación de Pearson, por lo cual recomendó que los directivos deben realizar una correcta potencialización de las habilidades humanas en las instituciones educativas.

Con respecto a los resultados de la primera hipótesis específica sobre la relación que tiene el clima laboral y la autoconciencia, los hallazgos obtenidos en una institución educativa privada de la provincia de Huancayo mediante el estadístico de correlación de Spearman reveló que ambas variables no guardan una relación estadísticamente significativa dado que la significancia del p-valor supera el 0.05 con una cantidad de 0.08, por ello con esta evidencia se aceptó la hipótesis nula de no existir relación y en medida no se toma en cuenta la hipótesis alterna pues no se puede hacer una interpretación confiable del coeficiente de correlación. Los porcentajes descriptivos obtenidos sobre el nivel de autoconciencia mostraron que el 81.5% de los pedagogos del centro educativo privado tienen un

alto conocimiento de sus emociones, mientras que el 18.5% consideró poseer un medio y ninguno se encontraba con la falta de dominio en esta dimensión.

En contraparte Condori (2018) sostuvo la conclusión de que la mayoría de participantes de una institución educativa de Tacna dan como resultado la relación positiva entre inteligencia emocional y clima organizacional y esto fue obtenido a través de las encuestas, el autor propuso en su investigación conocer la correlación existente con el propósito de fomentar más el avance investigativo de ambas variables y que a su vez ayuden con el crecimiento de la calidad educativa. Agregando que, en la dimensión relacionada sobre la capacidad intrapersonal, en dicha investigación el 46.3% de encuestados afirmaron poseer un nivel medio en esta dimensión. Sin embargo, en el artículo encontrado de Rajendran et al., (2020) sobre las competencias emocionales en los educadores se mencionó que un aumento de la dimensión de autoconciencia tiene ventajas personales para una mejor comunicación, dominio y comprensión de emociones generando así la autoconfianza.

Luego en referencia a los resultados de la segunda hipótesis específica acerca de la relación que tiene el clima laboral y la autorregulación, las observaciones adquiridas en una institución educativa privada de la provincia de Huancayo mediante el estadístico de correlación de Spearman mostró que no existe una relación estadísticamente significativa pues la significancia del p-valor supera altamente el 0.05 con una cantidad de 0.86, por tanto con este hallazgo se aceptó la hipótesis nula de no existir relación y en tal sentido no se toma en cuenta la hipótesis alterna al no poder no realizar un análisis confiable del coeficiente de correlación. Los porcentajes descriptivos obtenidos sobre el nivel de autorregulación mostraron que el 13% de docentes de la comunidad educativa privado afirman tener un alto control de sus impulsos, pero el 74.1% consideró mantener un nivel medio y a la par ese mismo porcentaje de la población docente calificó sostener un dominio bajo de sus estados de ánimo.

A diferencia, Extremera et al.(2019) realizaron un estudio sobre las variables de inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente buscando su relación entre los tres temas, por tanto concluyeron de que no existe correlaciones entre la inteligencia emocional y los niveles de apoyo social brindado

por los colegas y jefes de una organización, pero si hay una significancia positiva cuando se desarrolla el vínculo docente, es por ello que manifestaron que donde existe un ambiente de trabajo colaborativo, se va a observar más determinación sobre los niveles de comodidad y satisfacción en los docentes españoles. Kukanja et al.(2021) en su artículo afirmaron que es fundamental estimular y desarrollar desde las escuelas pedagógicas las dimensiones de autorregulación, autocontrol, autoconciencia, empatía, habilidades sociales y motivación personal para los futuros educadores puesto que está dejando de lado este soporte integrador y emocional.

En seguida los resultados de la tercera hipótesis específica acerca de la relación que tiene el clima laboral y la motivación, los resultados conseguidos en una institución educativa privada de la provincia de Huancayo mediante el estadístico de correlación de Spearman mostró que las dos variables guardan una relación positiva pero mínima con un coeficiente de 0.34, la significancia del p-valor fue menor al 0.05 con una cantidad de 0.01, por ende con este hallazgo se rechazó la hipótesis nula de no existir relación y en ese marco se toma en cuenta la hipótesis alterna, debido a que es pertinente efectuar un análisis del coeficiente de correlación, en tanto un aumento del nivel de motivación en los maestros ocasiona un incremento de satisfactorio clima laboral. Los datos descriptivos obtenidos sobre la dimensión de motivación mostraron que el 74.1% de docentes de la institución educativa privada afirman poseer la capacidad de motivación, sin embargo, el 25.9% consideró mantener un nivel medio y ningún colaborador determinó no contar con esta habilidad de mantenerse entusiasmado por pertenecer a la organización.

Henao y Vélez (2018) realizaron la investigación sobre las competencias socioemocionales con respecto al clima laboral en dos instituciones educativas de Colombia, usando el tipo cualitativo ya que en primera instancia se diagnosticó la problemática observada en los docentes, muchos de ellos mencionaron su absentismo laboral por diferentes aspectos de salud, social afectando en medida el clima laboral, luego de los hallazgos los autores intervinieron con entrevistas semiestructuradas con un grupo que tuvo un moderador para la recaudación de información más oportuna y acertada, por tanto concluyeron que de los datos

hallados el clima laboral fue favorable pero con rasgos en riesgo debido a las falencias de confianza entre compañeros, exceso de labores, poca comunicación y proactividad, en tanto que surgieron no solo plantear propuestas para el bienestar docente sino que estas se ejecuten para atender a las necesidades. Por ende, Kant y Shanker (2021) en su estudio de la relación entre inteligencia emocional y el desgaste profesional afirmaron la idea sobre el cuidado que deben recibir los docentes pues mantener un equilibrio emocional y profesional requiere de muchas exigencias, no solo se debería organizar cantidad sesiones de acompañamiento sino también que se respete el espacio libre para sus actividades personales.

Prosiguiendo con los resultados de la cuarta hipótesis específica acerca de la relación que tiene el clima laboral y las habilidades sociales, los hallazgos encontrados en una institución educativa privada de la provincia de Huancayo usando el estadístico de correlación de Spearman se verificó que las dos variables no cumplen con una relación estadísticamente significativa pues la significancia del p-valor fue mayor al 0.05 con una cantidad de 0.17, por tanto con este hallazgo se aceptó la hipótesis nula de no existir relación y en tal sentido no se toma en cuenta la hipótesis alterna al no ser confiable el coeficiente de correlación. Los resultados descriptivos hallados sobre el nivel de habilidades sociales evidenciaron que el 9.3% de educadores de la organización consideran tener un alto nivel desarrollo de esta dimensión para relacionarse con sus colegas de trabajo, pero en gran porcentaje el 85.2% aseveró mantener un nivel medio y solo el 5.6% de la población total califican su competencia social para interactuar con sus compañeros dentro del entorno laboral.

Samaniego (2021) recomendó a través de su programa de inteligencia emocional para mejorar el clima institucional en los docentes de Guayaquil, realizar actividades integrativas no solo con los docentes sino también involucrar esto con espacios fuera de la comunidad educativa y que se logre un vínculo de comodidad y amistad fuera del entorno laboral con los agentes educativos de la población, así mismo Riego de Dios (2020) en su artículo sobre inteligencia emocional y valores laborales recomendó realizar anualmente exámenes psicológicos y de personalidad a los maestros para un mejor conocimiento y confianza de sí mismo.

Por último los resultados de la quinta hipótesis específica acerca de la relación que tiene el clima laboral y la empatía, los datos obtenidos en una institución educativa privada de la provincia de Huancayo mediante el estadístico de correlación de Spearman mostró que las dos variables guardan una relación positiva pero baja con un coeficiente de 0.36, la significancia del p-valor fue menor al 0.05 con una cantidad de 0.01, por ende con este hallazgo se rechazó la hipótesis nula de no existir relación y se toma en cuenta la hipótesis alterna al ser una relación estadísticamente significativa, por ello un buen desarrollo del nivel de empatía en los docentes ocasiona un aumento beneficioso del clima laboral. Los datos descriptivos encontrados sobre la dimensión de empatía revelaron que el 53.7% de profesores de la institución educativa privada aseguran poseer la habilidad de empatía, sin embargo, el 46.3% consideró sostener un nivel medio y nadie de los encuestados determinó no contar con esta destreza de poder entender y comprender los sentimientos, emociones ajenas.

Citando a Aktas y Sezen (2018) con su investigación sobre los niveles de empatía y habilidades de resolución de problemas sociales en docentes de Educación Física en la India, aportó con la idea de que establecer una relación empática es necesario para una sana interacción, socialización y comunicación interpersonal. Por otra parte, Mamat y Hisham (2021) en su indagación de la integración de la inteligencia emocional en la práctica docente de educación superior, expresó que dicha variable podría ser considerada como una competencia personal y profesional a fin de potenciar mejor las habilidades emocionales y también Baracsi (2016) aportó la idea de que los especialistas en educación están dando importancia a las emociones y se entendió que es necesario para desarrollar los conocimientos sociales y emocionales de los alumnos que son parte también del entorno educativo.

En suma a todo lo expuesto sobre las variables de inteligencia emocional y clima laboral, contar con un apoyo de externos por parte de la administración de una organización, se muestra ser fundamental en el desempeño y éxito que tenga el docente para ser líder no solo con sus emociones (Wenner y Campbell, 2017). Continuamos con un contexto de pandemia por lo cual como comentaron Taheri et al., (2020) el ambiente de trabajo es una principal preocupación e interés para una

organización y la debilidad de ello hace que no se mantengan constantes logros, es más Gonzales et al.(2022) declararon que este contexto remoto y virtual aún existente muestra varias dificultades y al reabrir las escuelas se da una nueva adaptación en los miembros de la comunidad educativa.

Finalmente, Pulido et al.(2021) manifestaron que la estrategia más aceptable si hubiera dificultades en el dominio de las habilidades emocionales es buscar ayuda profesional externa, pero también es importante compartir buenas prácticas y experiencias personales que puedan servir al docente sentirse emocionalmente capaz en su ambiente de trabajo, brindar oportunidades de aportar con la visión, misión y planes a futuro de la organización como lo afirman Manian et al (2021) es bastante útil para el desenvolvimiento profesional del maestro, cabe resaltar que los docentes son personas que constantemente estarán guiando capacitando a la sociedad en el futuro en esa medida deben aprender a usar su inteligencia emocional en función a lo que desean progresar (Altunkaya, 2021).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación estadísticamente significativa, de acuerdo a Rho de Spearman = 0.32 y p-valor = 0.01 < 0.05, entre las variables inteligencia emocional y clima laboral en los docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

Segunda: No existe una relación estadísticamente significativa, de acuerdo a Rho de Spearman = 0.23 y p-valor = 0.08 > 0.05, entre la dimensión de autoconciencia y la variable clima laboral en los docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

Tercera: No existe una relación estadísticamente significativa, de acuerdo a Rho de Spearman = 0.02 y p-valor = 0.86 > 0.05, entre la dimensión de autorregulación y la variable clima laboral en los docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

Cuarta: Existe una relación estadísticamente significativa, de acuerdo a Rho de Spearman = 0.34 y p-valor = 0.01 < 0.05, entre la dimensión de motivación y la variable clima laboral en los docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

Quinta: No existe una relación estadísticamente significativa, de acuerdo a Rho de Spearman = 0.19 y p-valor = 0.17 > 0.05, entre la dimensión de habilidades sociales y la variable clima laboral en los docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

Sexta: Existe una relación estadísticamente significativa, de acuerdo a Rho de Spearman = 0.36 y p-valor = 0.01 < 0.05, entre la dimensión de empatía y la variable clima laboral en los docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se aconseja a cada una de las sedes que componen la institución educativa privada continuar indagando la relación que existe entre la inteligencia emocional y clima laboral, tomando en cuenta los diversos enfoques y sus dimensiones, ya que la mayoría de los estudios confirman su correlación, esto puede ser clave de la creación de nuevos instrumentos validados y adaptados al contexto.

Segunda: Se aconseja al equipo directivo de la institución educativa privada ubicada en la ciudad de Huancayo que continúe desarrollando dentro de su plan anual de trabajo 2023, propuestas integradoras para los docentes sobre la importancia y potencialización de su inteligencia emocional, con el propósito de tener un agradable clima laboral y esto favorezca a desarrollar un trabajo productivo.

Tercera: Se aconseja a los encargados de coordinación académica de la institución educativa privada de Huancayo, si en el año 2023 se continúe con trabajos remotos dado por el contexto de la pandemia, retomar el uso de los entornos virtuales como una herramienta de comunicación cercana con el fin de generar vínculos en la comunidad educativa.

Cuarta: Se aconseja a todo el equipo directivo de la institución educativa privada de Huancayo que para mejorar el clima laboral y los aspectos que opinan los docentes en cuanto a su autorrealización, involucramiento laboral, acompañamiento y condiciones laborales, se continúe desarrollando estrategias como reconocimiento de logros, espacios recreativos, encuestas bimestrales, incentivos salariales, entre otros, para así prever y anticiparse a las dificultades que se presenten.

Quinta: Se aconseja al equipo directivo y coordinación académica de la institución educativa privada de Huancayo informar a los maestros de los resultados obtenidos con respecto a la inteligencia emocional y clima laboral para que puedan proponer sugerencias a realizar, generando de esta manera la valoración de su pensamiento.

Sexta: Se aconseja al departamento psicológico y a los maestros proseguir con sus capacitaciones y diseñar nuevas estrategias para mejorar sus habilidades sociales, empáticas, conocimiento de sus estados de ánimo, regulación de emociones y el entusiasmo que los alienta a trabajar en equipo.

REFERENCIAS

- Aguilar, A. E. (2018). Efecto de un Programa de Inteligencia Emocional en el Clima Organizacional de Docentes de las Instituciones Educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe De Pucallpa, 2018. [Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo]
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30155/aguilan_pa.pdf
- Akpan, B. y Kennedy, T. (2020). Science Education: Theory and Practice. *An Introductory Guide to Learning Theory*, 506.
<https://doi.org/10.5748/9contecsi2012/rf-456>
- Aktas, İ. y Sezen, B. G. (2018). The Levels of Empathy and Social Problem Solving Skills of Physical Education and Sports Teacher Candidates. *I-Manager's Journal on Educational Psychology*, 11(4), 8.
<https://doi.org/10.26634/jpsy.11.4.14217>
- Altunkaya, H. (2021). The Correlation between Emotional Intelligence and Academic Listening Skills of Pre-Service Teachers. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 9(4), 141.
<https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.9n.4p.141>
- Baracsi, Á. (2016). Emotional Intelligence of Hungarian Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 4(7), 1728–1737.
<https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040728>
- Bastardo, N. J. (2014). Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. *Strategos*, 6(12), 5–18. http://fondoeditorial.uneg.edu.ve/strategos/numeros/s12/s12_art01.pdf
- Bisquerra, R., Casafont, R., Obiols, M., Martín, A. y Bimbela, J. L. (2016). *Gimnasia emocional y coaching*. España: Horsori.
- Bisquerra, R. y López-Cassá, É. (2020). *Educación emocional: 50 preguntas y respuestas*. Argentina: Ateneo Aula.
- CEPAL - UNESCO. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Academic Medicine*, 1–21.

<https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000004003>

Charry, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9, 25–34.

Cherry, K. (2018). Overview of Emotional Intelligence. *Strategically Yours*, 1–5.
<https://doi.org/10.24036/jpo28019>

Condori, S. R. (2018). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de la institución educativa “Hermógenes Arenas Yáñez” de Tacna – 2018.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/35718>

Díaz, G. (2020). Metodología del estudio piloto. *Revista Chilena de Radiología*, 26(3), 100–104. <https://doi.org/10.4067/s0717-93082020000300100>

Dominguez, L. R., Ramirez, Á. F. y Garcia, A. (2013). El Clima Laboral Como Un Elemento Del Compromiso Organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59–70. <https://doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>

Edutopia. (2016). *Multiple Intelligences: What Does The Research Say?*
<https://www.edutopia.org/multiple-intelligences-research>

Extremera, N., Mérida, S., Sánchez, N., Quintana, C. y Rey, L. (2019). Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente. *Praxis & Saber*, 10(24), 69–92.
<https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>

Gallego, S. Y., Polo, A. L., Londoño, C. D. y Osorno, J. S. (2021). Inteligencia Emocional: Recopilación de Antecedentes y Transición Hacia un Concepto de Destrezas Emocionales. *Revista Innovación y Desarrollo Sostenible*, 1(2), 115–122. <https://doi.org/10.47185/27113760.v1n2.35>

Goleman, D. (2019). *La Inteligencia Emocional*. Argentina: Ediciones Argentina S.A

Gonzales, A. del C., Berrio, M. L., Chávez, D. E. y Quispe, S. M. (2022). New Normality in the reopening of schools. *Psychology Journal of Positive School*, 6(3), 1595–1603. <http://journalppw.com>

- Henao, A. y Vélez, M. (2018). Competencias socioemocionales de los docentes y su relación con el clima laboral en las instituciones educativas Oreste Sindici y Pedro Estrada del Municipio de Itagui. [Tesis de Maestría, Universidad de Medellín] <http://hdl.handle.net/11407/6285>
- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill Education* (Vol. 1, Issue Mexico).
- Howell, T. J. (2014). Daniel Goleman – Emotional Intelligence. *Implementation Science*, 39(1), 16.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025><http://dx.doi.org/10.1038/nature10402><http://dx.doi.org/10.1038/nature21059><http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127><http://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577><http://>
- Kant, R. y Shanker, A. (2021). Relationship between emotional intelligence and burnout: An empirical investigation of teacher educators. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(3), 966–975.
<https://doi.org/10.11591/IJERE.V10I3.21255>
- Kukanja, G. M., Antolin, U. y Istenic, A. (2021). European Journal of Educational Research. *European Journal of Educational Research*, 10(1), 641–655.
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1250404>
- Mamat, N. H. y Hisham, N. A. (2021). Integration of Emotional Intelligence in teaching practice among University Teachers in Higher Education. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 2(2), 69–102.
- Manian, N., Belfield, W. y Berger, C. (2021). Prioritizing teachers Importance of Self-Care and Adult Social and Emotional Competencies. *CCNETWORK National Center*, 4, 1–8.
- Manrique, R. (2021). Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de una institución superior confesional, Lima, 2017.[Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16960>

Martinez, N., Villalobos, J. y Machado, M. (2020). Autorrealización: Elaboración de la escala ADO-20 para su evaluación en docentes. *Revista Estudios En Educación*, 3, 181–211. <https://doi.org/10.6084/M9.FIGSHARE.12425306>

Martínez, M. S. y Ipanaqué, M. J. (2021). Inteligencia Emocional y Clima organizacional en los docentes de tres instituciones educativas parroquiales. [Tesis de Maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3149>

Ministerio de Educación. (2014). Protocolo de acompañamiento pedagógico. *Minedu*, 51.

Mishra, R. y Jatav, S. (2020). Emotional intelligence & Social Intelligence: Conceptual Analysis. *UGC Care Journal*, 40(27), 1–10. <http://wwwielgoleman.info/three-kinds-of-empathy-cognitive-emotional-compassionate/>

Norboevich, T. B. (2020). Analysis of Psychological Theory of Emotional Intelligence. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 8(3), 99–104. www.idpublications.org

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL- SPC*. 52.

Palomera, R., Briones, E. y Gómez, A. (2019). Formación en valores y competencias socio-emocionales para docentes tras una década de innovación. *Praxis & Saber*, 10(24), 93–117. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.9116>

Pimienta, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y Cultura*, 13, 263–276. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26701313>

Pulido, M., Flores, J. A., Abad, L., Navarta, M. V., Valera, L. y Cipriano, C. (2021). Emotions in the time of COVID-19: Affections and impacts among the Spanish primary care workforce. *Healthcare (Switzerland)*, 9(12), 1–15. <https://doi.org/10.3390/healthcare9121723>

Rajendran, P., Athira, B. y Elavarasi, D. (2020). Teacher Competencies for

- Inclusive Education: Will Emotional Intelligence do Justice? *Shanlax International Journal of Education*, 9(1), 169–182.
<https://doi.org/10.34293/education.v9i1.3494>
- Rasinger, S. M. (2020). *La investigación cuantitativa en lingüística: Una introducción* (p. 285). Ediciones Akal.
- Ratka, A. (2018). Empathy and the development of affective skills. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 82(10), 1140–1143.
<https://doi.org/10.5688/ajpe7192>
- Riego de Dios, E. (2020). Emotional Intelligence and Work Values of Selected Instructors from a Teacher Education Institution. *Online Submission*, 4(5), 92–97.
- Rivadeneira, J. L., De La Hoz, A. I. y Barrera, M. V. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA-Journal of Business Sciences*, 2(4), 17–25. <https://orcid.org/0000-0001-6230-8869>.
- Rodriguez, A. F. (2020). *Relación entre la inteligencia emocional y su percepción de clima organizacional en docentes pertenecientes a dos instituciones de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <http://hdl.handle.net/11407/6285>
- Rodríguez, J. y Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d Innovación Recerca En Educació*, 13(2), 1–13.
<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Samaniego, A. E. (2021). *Inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la unidad educativa fiscal Eloy Alfaro Guayaquil, Ecuador 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Universidad Ricardo Palma*.
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>

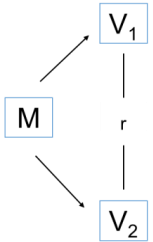
- Sylva, M. Y. (2019). La inteligencia emocional para la prevención y desarrollo emocional en la formación del profesorado del nivel de 3 a 5 años de educación inicial en Ecuador. [Tesis Doctoral, *Universitat de Barcelona*] http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/144412/1/MYSL_TESIS.pdf
- Taheri, R. H., Miah, M. S. y Kamaruzzan, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Employees. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 403–406. <https://doi.org/10.36713/epra4849>
- Unicef. (2021). *Sostener Cuidar Aprender Lineamientos para el Apoyo Socioemocional en las Comunidades Educativas*.
- Uribe, J. F. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México D.F.
- Vellaneda, R. (2020). *Inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente en la institución educativa Chinchaysuyo Distrito de Sapallanga, Huancayo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica] <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3504>
- Wenner, J. A. y Campbell, T. (2017). The Theoretical and Empirical Basis of Teacher Leadership: A Review of the Literature. *Review of Educational Research*, 87(1), 134–171. <https://doi.org/10.3102/0034654316653478>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Inteligencia emocional y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): INTELIGENCIA EMOCIONAL					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	Nivel y rango de las dimensiones
<p>¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022?</p> <p>Problema específico 1: ¿Cuál es la relación entre autoconciencia y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022?</p> <p>Problema específico 2: ¿Cuál es la relación entre autorregulación y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022?</p> <p>Problema específico 3: ¿Cuál es la relación entre motivación y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre inteligencia emocional y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.</p> <p>Objetivo específico 1: Determinar la relación entre autoconciencia y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.</p> <p>Objetivo específico 2: Determinar la relación entre autorregulación y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.</p> <p>Objetivo específico 3: Determinar la relación entre motivación y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.</p>	<p>Existe relación entre inteligencia emocional y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022</p> <p>Hipótesis específica 1: Existe relación entre autoconciencia y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 2: Existe relación entre autorregulación y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 3: Existe relación entre motivación y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.</p>	Autoconciencia	Conocimiento de las propias emociones Expresión adecuada de las emociones	1 - 5	Escala: ordinal Tipo Likert Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Alto (82 - 110) Medio (52 - 81) Bajo (22 - 51)	Alto (19 - 25) Medio (12 - 18) Bajo (5 - 11)
			Autorregulación	Control de impulsos Reflexión de emociones	6 - 10			Alto (19 - 25) Medio (12 - 18) Bajo (5 - 11)
			Motivación	Automotivación Perseverancia ante obstáculos	11 - 14			Alto (16 - 20) Medio (15 - 9) Bajo (4 - 5)
			Habilidades sociales	Comunicación Relaciones interpersonales	15 - 18			Alto (16 - 20) Medio (15 - 9) Bajo (4 - 5)
			Empatía	Reconocimiento de emociones ajenas	19 - 22			Alto (16 - 20) Medio (15 - 9) Bajo (4 - 5)

Problema específico 4: ¿Cuál es la relación entre habilidades sociales y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022?	Objetivo específico 4: Determinar la relación entre habilidades sociales y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.	Hipótesis específica 4: Existe relación entre habilidades sociales y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.	Comprensión de emociones de ajenos					
			Variable(Y): CLIMA LABORAL					
Problema específico 5: ¿Cuál es la relación entre empatía y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022?	Objetivo específico 5: Determinar la relación entre empatía y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.	Hipótesis específica 5: Existe relación entre empatía y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	Nivel y rango de las dimensiones
			Autorrealización	Desarrollo personal y profesional Reconocimiento de logros	1 - 5	Escala: ordinal Tipo Likert Totalmente de acuerdo = 5 En acuerdo = 4 Ni en acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Alto (90 – 120) Medio (57 – 89) Bajo (24 – 56)	Alto (19 – 25) Medio (12 – 18) Bajo (5 – 11)
Involucramiento laboral	Compromiso con la organización Sentirse clave	6 - 10	Alto (19 – 25) Medio (12 – 18) Bajo (5 – 11)					
Supervisión	Apoyo y orientación a la resolución de problemas Trabajo en función a métodos y planes definidos	11 - 15	Alto (19 – 25) Medio (12 – 18) Bajo (5 – 11)					
Comunicación	Acceso a la información Relación armoniosa	16 - 20	Alto (19 – 25) Medio (12 – 18) Bajo (5 – 11)					
Condiciones laborales	Administración de los recursos Libertad de toma de decisiones	21 - 24	Alto (16 – 20) Medio (15 – 9) Bajo (4 – 5)					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: Básico</p> <p>DISEÑO: No experimental, Descriptivo, Correlacional.</p> <p>MÉTODO: Hipotético, Deductivo</p>  <p>M: parte representativa del estudio.</p> <p>V1: observación de la inteligencia emocional</p> <p>V2: observación del clima laboral</p> <p>r: relación correspondiente entre las dos variables.</p>	<p>POBLACIÓN: 54 docentes de una institución educativa privada de Huancayo.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: muestra censal</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 54 docentes de una institución educativa privada de Huancayo.</p>	<p>Variable X: INTELIGENCIA EMOCIONAL Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Inteligencia emocional Autora: Milagros Judith Bravo Alvarez Año: 2022 Estructura. Está conformada por 22 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Autoconciencia Autorregulación Motivación Habilidades sociales Empatía</p> <p>Variable Y: CLIMA LABORAL Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Clima laboral Autora: Sonia Palma Carrillo Año: 2004 Adaptación: Milagros Judith Bravo Alvarez Estructura. Está conformada por 24 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales</p>	<p>DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,</p> <p>INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>

Anexo 2. Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable: Inteligencia emocional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición y valores	Nivel y rango
<p>Para Goleman es el conjunto de capacidades que poseemos a fin de distinguir nuestros propios sentimientos y de los que nos rodean, de motivarnos, de regular las emociones propias y de socializar adecuadamente con los demás (Boyatzis, 2003, como se citó en Gallego-Tavera et al, 2021).</p>	<p>Se consideró las siguientes dimensiones: autoconciencia, autorregulación, motivación, habilidades sociales y empatía. Estuvo constituido por 28 ítems. estos se midieron con la escala de Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Y para la apreciación de las variables se van a considerar los siguientes niveles: alto, medianamente y poco.</p>	D1: Autoconciencia	Conocimiento de las propias emociones.	Del 1 al 3	<p>Escala: ordinal Tipo Likert</p> <p>Siempre = 5</p> <p>Casi siempre = 4</p> <p>A veces = 3</p> <p>Casi nunca = 2</p> <p>Nunca = 1</p>	<p>Alto (82 – 110)</p> <p>Medio (52 – 81)</p> <p>Bajo (22 - 51)</p>
			Expresión adecuada de las emociones	Del 4 al 5		
		D2: Autorregulación	Control de impulsos	Del 6 al 8		
			Reflexión de emociones	Del 9 al 10		
		D3: Motivación	Automotivación	Del 11 al 13		
			Perseverancia ante los obstáculos	Del 13 al 14		
		D4: Habilidades sociales	Comunicación	Del 15 al 16		
			Relaciones interpersonales	Del 17 al 18		
		D5: Empatía	Reconocimiento de emociones ajenas	Del 19 al 20		
			Comprensión de emociones ajenas	Del 21 al 22		

Matriz de operacionalización de la variable: Clima laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición y valores	Nivel y rango
<p>Para Palma (2004) este objeto de estudio es la apreciación del empleado en relación al entorno laboral donde se desenvuelve y en el cual se desarrollan oportunidades como el logro personal, participación laboral, acompañamiento, accesibilidad y condiciones laborales.</p>	<p>Se consideró las siguientes dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Estuvo constituido por 27 ítems. estos se midieron con la escala de Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Y para la apreciación de las variables se van a considerar los siguientes niveles: alto, medianamente y poco.</p>	D1: Autorrealización	Desarrollo personal y profesional	Del 1 al 3	<p>Escala: ordinal Tipo Likert</p> <p>Totalmente acuerdo = 5</p> <p>En acuerdo = 4</p> <p>Ni en acuerdo ni en desacuerdo = 3</p> <p>En desacuerdo= 2</p> <p>Totalmente en desacuerdo = 1</p>	<p>Alto (90 – 120)</p> <p>Medio (57 – 89)</p> <p>Bajo (24 – 56)</p>
			Reconocimiento de logros	Del 4 al 5		
		D2: Involucramiento laboral	Compromiso con la organización	Del 6 al 8		
			Sentirse clave	Del 9 al 10		
		D3: Supervisión	Apoyo y orientación a la resolución de problemas	Del 11 al 12		
	Trabajo en función a métodos y planes definidos	Del 13 al 15				
	D4: Comunicación	Acceso a la información	Del 16 al 17			
		Relación armoniosa	Del 18 al 20			
	D 5: Condiciones laborales	Administración de los recursos	Del 21 al 22			
		Libertad de toma de decisiones	Del 23 al 24			

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimado(a) docente, piensa en el desarrollo de tu inteligencia emocional que has tenido durante el presente año escolar 2022, e indica con qué frecuencia se realizan las acciones descritas en el cuestionario.

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

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ÍTEMS	MARCA				
				1	2	3	4	5
AUTOCONCIENCIA	Conocimiento de las propias emociones	1	Identifico inmediatamente cuando pierdo los estribos con situaciones del trabajo.					
		2	Reconozco normalmente cuando estoy estresado(a).					
		3	Reconozco mis estados de ánimo como alegría, tristeza y enojo.					
	Expresión adecuada de las emociones	4	Puedo explicar la(s) razón(es), cuando me siento ansiosa(o).					
		5	Puedo en el trabajo preguntar si alguien se ha incomodado o está molesto conmigo.					
AUTORREGULACIÓN	Control de impulsos	6	Puedo reprimir mis emociones cuando es necesario.					
		7	Pierdo raramente los estribos con otras personas.					
		8	Dejo que situaciones o personas estresantes me afecten una vez que he dejado de trabajar.					
	Reflexión de emociones	9	Puedo cambiar conscientemente mi estado de ánimo o mi forma de pensar.					
10		Puedo replantear situaciones malas rápidamente.						
MOTIVACIÓN	Automotivación	11	Identifico aquellas situaciones que me motivan laboralmente.					
		12	Puedo motivarme incluso cuando estoy deprimido.					
	Perseverancia ante obstáculos	13	Consideras que es persistente para hacer las tareas difíciles que se presentan en el trabajo.					
		14	Mantengo una actitud positiva en el trabajo de que las cosas van a resultar bien.					
HABILIDADES SOCIALES	Comunicación	15	Interrumpo las conversaciones de otras personas.					
		16	Me gusta hacer preguntas para saber qué es importante para las personas.					
	Relaciones interpersonales	17	Construyo relaciones sólidas con otros docentes de la institución.					
		18	Me encanta conocer gente nueva y saber qué es lo que les motiva.					
EMPATÍA	Reconocimiento de emociones ajenas	19	Reconozco cómo se siente la otra persona en sus emociones.					
		20	Puedo saber si en el trabajo, los docentes no se llevan bien entre sí.					
	Comprensión de emociones de ajenos	21	Creo que los docentes no son difíciles, simplemente son diferentes.					
		22	Empatizo con el problema de otra persona.					

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Estimado(a) docente, piensa en el clima laboral que has tenido durante el presente año escolar 2022, e indica con qué frecuencia se realizan las acciones descritas en el cuestionario.

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

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ÍTEMS	MARCA				
				1	2	3	4	5
AUTORREALIZACIÓN	Desarrollo personal y profesional	1	Existen oportunidades de progresar en la institución en este tiempo de pandemia.					
		2	Se promueven constantes capacitaciones en la institución durante la pandemia.					
		3	Valoran los directivos su nivel de desempeño laboral durante la pandemia.					
	Reconocimiento de logros	4	Muestran sus colegas interés por su éxito en este tiempo de pandemia.					
		5	Reconocen los directivos sus logros personales/profesionales en este tiempo de pandemia.					
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Compromiso con la organización	6	Siente compromiso con el éxito en la institución durante la pandemia.					
		7	Considera que en la institución hace mejor las cosas cada día.					
		8	Cree que cumplir con cada una de las responsabilidades es una tarea estimulante.					
	Sentirse clave	9	Siente que cada colaborador es parte importante del logro de la institución durante la pandemia.					
		10	Considera que cumplir con las responsabilidades laborales, es motivo de orgullo de los colaboradores.					
SUPERVISIÓN	Apoyo y orientación a la resolución de problemas	11	Brinda el equipo directivo apoyo para superar los obstáculos que se presentan durante la pandemia.					
		12	Recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
	Trabajo en función a métodos y planes definidos	13	Se mejoran en la institución continuamente los métodos de trabajo durante la pandemia.					
		14	Considera que las responsabilidades de funciones están claramente definidas.					
		15	Siente que existen en la institución pautas y procedimientos como guías de trabajo.					
COMUNICACIÓN	Acceso a la información	16	Cuenta con el acceso a la información necesaria para realizar el trabajo.					
		17	Considera que existen en la institución diferentes canales de comunicación para los docentes como correo institucional, WhatsApp, etc.					
	Relación armoniosa	18	Cree que existen en los equipos de trabajo una relación armoniosa.					
		19	Colaboran los compañeros de trabajo entre sí durante la pandemia.					
		20	Considera que es posible la interacción con las personas de cargos directivos en la institución.					
CONDICIONES LABORALES	Administración de los recursos	21	Cree que existe una buena administración de los recursos (tecnológicos, financieros, materiales, humanos) en la institución.					
		22	Cree que es atractiva la remuneración en comparación a otras instituciones durante la pandemia.					
	Libertad de toma de decisiones	23	Cree tener oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede en su aula.					
		24	Funciona el grupo de área con el que trabajo como un equipo integrado.					

Anexo 4. Validez de los instrumentos de recolección de datos

Doctora Aracelli del Carmen Gonzáles Sánchez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: AUTOCONCIENCIA								
1	Identifico inmediatamente cuando pierdo los estribos con situaciones del trabajo.	x		x		x		
2	Reconozco normalmente cuando estoy estresado(a).	x		x		x		
3	Reconozco mis estados de ánimo como alegría, tristeza y enojo.	x		x		x		
4	Puedo explicar la(s) razón(es), cuando me siento ansiosa(o).	x		x		x		
5	Puedo en el trabajo preguntar si alguien se ha incomodado o está molesto conmigo.	x		x		x		
DIMENSION 2: AUTORREGULACION								
6	Puedo reprimir mis emociones cuando es necesario.	x		x		x		
7	Pierdo raramente los estribos con otras personas.	x				x		
8	Dejo que situaciones o personas estresantes me afecten una vez que he dejado de trabajar.	x		x		x		
9	Puedo cambiar conscientemente mi estado de ánimo o mi forma de pensar.	x		x		x		
10	Puedo replantear situaciones malas rápidamente.	x		x		x		
DIMENSION 3: MOTIVACION								
11	Identifico aquellas situaciones que me motivan laboralmente.	x		x		x		
12	Puedo motivarme incluso cuando estoy deprimido.	x		x		x		
13	Consideras que es persistente para hacer las tareas difíciles que se presentan en el trabajo.	x		x		x		
14	Mantengo una actitud positiva en el trabajo de que las cosas van a resultar bien.	x		x		x		
DIMENSION 4: HABILIDADES SOCIALES								
15	Interrumpo las conversaciones de otras personas.	x		x		x		
16	Me gusta hacer preguntas para saber qué es importante para las personas.	x		x		x		
17	Construyo relaciones sólidas con otros docentes de la institución.	x		x		x		
18	Me encanta conocer gente nueva y saber qué es lo que les motiva.	x		x		x		
DIMENSION 5: EMPATIA								
19	Reconozco como se siente la otra persona en sus emociones.	x		x		x		
20	Puedo saber si en el trabajo, los docentes no se llevan bien entre si.	x		x		x		
21	Creas que los docentes no son difíciles, simplemente son diferentes.	x		x		x		
22	Empatizo con el problema de otra persona.	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: AUTORREALIZACION								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución en este tiempo de pandemia.	x		x		x		
2	Se promueven constantes capacitaciones en la institución durante la pandemia.	x		x		x		
3	Valoran los directivos su nivel de desempeño laboral durante la pandemia.	x		x		x		
4	Muestran sus colegas interés por su éxito en este tiempo de pandemia.	x		x		x		
5	Reconocen los directivos sus logros personales/ profesionales en este tiempo de pandemia.	x		x		x		
DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
6	Siente compromiso con el éxito en la institución durante la pandemia.	x		x		x		
7	Considera que en la institución hace mejor las cosas cada día.	x		x		x		
8	Cree que cumplir con cada una de las responsabilidades es una tarea estimulante.	x		x		x		
9	Siente que cada colaborador es parte importante del logro de la institución durante la pandemia.	x		x		x		
10	Considera que cumplir con las responsabilidades laborales, es motivo de orgullo de los colaboradores.	x		x		x		
DIMENSION 3: SUPERVISION								
11	Brinda el equipo directivo apoyo para superar los obstáculos que se presentan durante la pandemia.	x		x		x		
12	Recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
13	Se mejoran en la institución continuamente los métodos de trabajo durante la pandemia.	x		x		x		
14	Considera que las responsabilidades de funciones están claramente definidas.	x		x		x		
15	Siente que existen en la institución pautas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
DIMENSION 4: COMUNICACION								
16	Cuenta con el acceso a la información necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
17	Considera que existen en la institución diferentes canales de comunicación para los docentes como correo institucional, WhatsApp, etc.	x		x		x		
18	Cree que existen en los equipos de trabajo una relación armoniosa.	x		x		x		
19	Colaboran los compañeros de trabajo entre si durante la pandemia.	x		x		x		
20	Considera que es posible la interacción con las personas de cargos directivos en la institución.	x		x		x		
DIMENSION 5: CONDICIONES LABORALES								
21	Cree que existe una buena administración de los recursos (tecnológicos, financieros, materiales, humanos) en la institución.	x		x		x		
22	Cree que es atractiva la remuneración en comparación a otras instituciones durante la pandemia.	x		x		x		
23	Cree tener oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede en su aula.	x		x		x		
24	Funciona el grupo de área con el que trabajo como un equipo integrado.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Aracelli del Carmen Gonzales Sánchez

DNI: 06673412

Especialidad del validador: Dra. en Educación. Docente de Posgrado e Investigador

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Los Olivos, 15 de junio del 2022



.....
Firma del experto Informante.

Magister Gabriela Indira Arias Condezo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: AUTOCONCIENCIA								
1	Identifico inmediatamente cuando pierdo los estribos con situaciones del trabajo.	x		x		x		
2	Reconozco normalmente cuando estoy estresado(a).	x		x		x		
3	Reconozco mis estados de ánimo como alegría, tristeza y enojo.	x		x		x		
4	Puedo explicar la(s) razón(es), cuando me siento ansiosa(o).	x		x		x		
5	Puedo en el trabajo preguntar si alguien se ha incomodado o está molesto conmigo.	x		x		x		
DIMENSION 2: AUTORREGULACION								
6	Puedo reprimir mis emociones cuando es necesario.	x		x		x		
7	Pierdo raramente los estribos con otras personas.	x				x		
8	Dejo que situaciones o personas estresantes me afecten una vez que he dejado de trabajar.	x		x		x		
9	Puedo cambiar conscientemente mi estado de ánimo o mi forma de pensar.	x		x		x		
10	Puedo replantear situaciones malas rápidamente.	x		x		x		
DIMENSION 3: MOTIVACION								
11	Identifico aquellas situaciones que me motivan laboralmente.	x		x		x		
12	Puedo motivarme incluso cuando estoy deprimido.	x		x		x		
13	Consideras que es persistente para hacer las tareas difíciles que se presentan en el trabajo.	x		x		x		
14	Mantengo una actitud positiva en el trabajo de que las cosas van a resultar bien.	x		x		x		
DIMENSION 4: HABILIDADES SOCIALES								
15	Interrumpo las conversaciones de otras personas.	x		x		x		
16	Me gusta hacer preguntas para saber qué es importante para las personas.	x		x		x		
17	Construyo relaciones sólidas con otros docentes de la institución.	x		x		x		
18	Me encanta conocer gente nueva y saber qué es lo que les motiva.	x		x		x		
DIMENSION 5: EMPATIA								
19	Reconozco como se siente la otra persona en sus emociones.	x		x		x		
20	Puedo saber si en el trabajo, los docentes no se llevan bien entre si.	x		x		x		
21	Creo que los docentes no son difíciles, simplemente son diferentes.	x		x		x		
22	Empatizo con el problema de otra persona.	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: AUTORREALIZACION								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución en este tiempo de pandemia.	x		x		x		
2	Se promueven constantes capacitaciones en la institución durante la pandemia.	x		x		x		
3	Valoran los directivos su nivel de desempeño laboral durante la pandemia.	x		x		x		
4	Muestran sus colegas interés por su éxito en este tiempo de pandemia.	x		x		x		
5	Reconocen los directivos sus logros personales/ profesionales en este tiempo de pandemia.	x		x		x		
DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
6	Siente compromiso con el éxito en la institución durante la pandemia.	x		x		x		
7	Considera que en la institución hace mejor las cosas cada día.	x		x		x		
8	Cree que cumplir con cada una de las responsabilidades es una tarea estimulante.	x		x		x		
9	Siente que cada colaborador es parte importante del logro de la institución durante la pandemia.	x		x		x		
10	Considera que cumplir con las responsabilidades laborales, es motivo de orgullo de los colaboradores.	x		x		x		
DIMENSION 3: SUPERVISION								
11	Brinda el equipo directivo apoyo para superar los obstáculos que se presentan durante la pandemia.	x		x		x		
12	Recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
13	Se mejoran en la institución continuamente los métodos de trabajo durante la pandemia.	x		x		x		
14	Considera que las responsabilidades de funciones están claramente definidas.	x		x		x		
15	Siente que existen en la institución pautas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
DIMENSION 4: COMUNICACION								
16	Cuenta con el acceso a la información necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
17	Considera que existen en la institución diferentes canales de comunicación para los docentes como correo institucional, WhatsApp, etc.	x		x		x		
18	Cree que existen en los equipos de trabajo una relación armoniosa.	x		x		x		
19	Colaboran los compañeros de trabajo entre si durante la pandemia.	x		x		x		
20	Considera que es posible la interacción con las personas de cargos directivos en la institución.	x		x		x		
DIMENSION 5: CONDICIONES LABORALES								
21	Cree que existe una buena administración de los recursos (tecnológicos, financieros, materiales, humanos) en la institución.	x		x		x		
22	Cree que es atractiva la remuneración en comparación a otras instituciones durante la pandemia.	x		x		x		
23	Cree tener oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede en su aula.	x		x		x		
24	Funciona el grupo de área con el que trabajo como un equipo integrado.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Gabriela Indira Arias Condezo

DNI: 45376724

Especialidad del validador: Investigación y Docencia Universitaria

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Huancayo, 18 de junio del 2022



.....
Firma del experto Informante.

Magister Ricardo Rubén Carhuamaca Mendoza

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: AUTOCONCIENCIA								
1	Identifico inmediatamente cuando pierdo los estribos con situaciones del trabajo.	x		x		x		
2	Reconozco normalmente cuando estoy estresado(a).	x		x		x		
3	Reconozco mis estados de ánimo como alegría, tristeza y enojo.	x		x		x		
4	Puedo explicar la(s) razón(es), cuando me siento ansiosa(o).	x		x		x		
5	Puedo en el trabajo preguntar si alguien se ha incomodado o está molesto conmigo.	x		x		x		
DIMENSION 2: AUTORREGULACION								
6	Puedo reprimir mis emociones cuando es necesario.	x		x		x		
7	Pierdo raramente los estribos con otras personas.	x				x		
8	Dejo que situaciones o personas estresantes me afecten una vez que he dejado de trabajar.	x		x		x		
9	Puedo cambiar conscientemente mi estado de ánimo o mi forma de pensar.	x		x		x		
10	Puedo replantear situaciones malas rápidamente.	x		x		x		
DIMENSION 3: MOTIVACION								
11	Identifico aquellas situaciones que me motivan laboralmente.	x		x		x		
12	Puedo motivarme incluso cuando estoy deprimido.	x		x		x		
13	Consideras que es persistente para hacer las tareas difíciles que se presentan en el trabajo.	x		x		x		
14	Mantengo una actitud positiva en el trabajo de que las cosas van a resultar bien.	x		x		x		
DIMENSION 4: HABILIDADES SOCIALES								
15	Interrumpo las conversaciones de otras personas.	x		x		x		
16	Me gusta hacer preguntas para saber qué es importante para las personas.	x		x		x		
17	Construyo relaciones sólidas con otros docentes de la institución.	x		x		x		
18	Me encanta conocer gente nueva y saber qué es lo que les motiva.	x		x		x		
DIMENSION 5: EMPATIA								
19	Reconozco como se siente la otra persona en sus emociones.	x		x		x		
20	Puedo saber si en el trabajo, los docentes no se llevan bien entre si.	x		x		x		
21	Creo que los docentes no son difíciles, simplemente son diferentes.	x		x		x		
22	Empatizo con el problema de otra persona.	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: AUTORREALIZACION								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución en este tiempo de pandemia.	x		x		x		
2	Se promueven constantes capacitaciones en la institución durante la pandemia.	x		x		x		
3	Valoran los directivos su nivel de desempeño laboral durante la pandemia.	x		x		x		
4	Muestran sus colegas interés por su éxito en este tiempo de pandemia.	x		x		x		
5	Reconocen los directivos sus logros personales/ profesionales en este tiempo de pandemia.	x		x		x		
DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
6	Siente compromiso con el éxito en la institución durante la pandemia.	x		x		x		
7	Considera que en la institución hace mejor las cosas cada día.	x		x		x		
8	Cree que cumplir con cada una de las responsabilidades es una tarea estimulante.	x		x		x		
9	Siente que cada colaborador es parte importante del logro de la institución durante la pandemia.	x		x		x		
10	Considera que cumplir con las responsabilidades laborales, es motivo de orgullo de los colaboradores.	x		x		x		
DIMENSION 3: SUPERVISION								
11	Brinda el equipo directivo apoyo para superar los obstáculos que se presentan durante la pandemia.	x		x		x		
12	Recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
13	Se mejoran en la institución continuamente los métodos de trabajo durante la pandemia.	x		x		x		
14	Considera que las responsabilidades de funciones están claramente definidas.	x		x		x		
15	Siente que existen en la institución pautas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
DIMENSION 4: COMUNICACION								
16	Cuenta con el acceso a la información necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
17	Considera que existen en la institución diferentes canales de comunicación para los docentes como correo institucional, WhatsApp, etc.	x		x		x		
18	Cree que existen en los equipos de trabajo una relación armoniosa.	x		x		x		
19	Colaboran los compañeros de trabajo entre si durante la pandemia.	x		x		x		
20	Considera que es posible la interacción con las personas de cargos directivos en la institución.	x		x		x		
DIMENSION 5: CONDICIONES LABORALES								
21	Cree que existe una buena administración de los recursos (tecnológicos, financieros, materiales, humanos) en la institución.	x		x		x		
22	Cree que es atractiva la remuneración en comparación a otras instituciones durante la pandemia.	x		x		x		
23	Cree tener oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede en su aula.	x		x		x		
24	Funciona el grupo de área con el que trabajo como un equipo integrado.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ricardo Rubén Carhuamaca Mendoza

DNI: 19942404

Especialidad del validador: Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión educativa

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Huancayo, 18 de junio del 2022



.....
Firma del experto Informante.

Anexo 5. Carta de presentación de la institución educativa privada



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 25 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 266 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)

Lic. Nelly Dorregaray Avellaneda

INNOVA SCHOOLS – SEDE HUANCAYO

Directora

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a BRAVO ALVAREZ MILAGROS JUDITH con N° DNI 71103572 y código de matrícula N° 7002662565, estudiante del programa de Maestría en Psicología Educativa quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DURANTE LA PANDEMIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE HUANCAYO, 2022.






En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.



Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ato

Anexo 6. Encuesta virtual y consentimiento informado

CONOCIENDO NUESTRA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL   Se han guardado todos los cambios en Drive   

Preguntas Respuestas **55** Configuración

Sección 1 de 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimad(o) colega:
Las respuestas que señales en los formularios serán anónimas y confidenciales. Además tienes la libertad de aceptar o rechazar tu participación, sin que ello genere alguna consecuencia para ti. En el caso de estar de acuerdo con lo mencionado marca la alternativa SÍ, caso contrario marca NO. Muchas gracias por su atención.

¿Deseas participar de los cuestionarios? *

Sí

NO

Sección 2 de 3

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimados colegas:
Comparto con ustedes el siguiente formulario de 22 preguntas sobre inteligencia emocional. Les pido que puedan responder con toda sinceridad. El formulario es anónimo.

1. Identifico inmediatamente cuando pierdo los estribos con situaciones del trabajo. *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL



Apreciados colegas:

En esta sección encontrarán 24 preguntas sobre clima laboral.

Les pido que puedan responder con toda honestidad.

El formulario es anónimo.

1. Existen oportunidades de progresar en la institución en este tiempo de pandemia. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- En acuerdo
- Totalmente acuerdo

Anexo 7. Base de datos y SPSS

Inteligencia emocional

Varia temporal	1. Identifico inmediatamente cuando pierdo los estribos con situaciones del trabajo.	2. Reconozco normalmente cuando estoy estresado(a).	3. Reconozco mis estados de ánimo como alegría, tristeza y enojo.	4. Puedo explicar la(s) razón(es), cuando me siento ansioso(a).	5. Puedo reconocer el trabajo preguntando si alguien se incomoda o está molesto conmigo.	6. Puedo reprimir mis emociones cuando es necesario.	7. Fierdo raramente los estribos con otras personas.	8. Dejo que situaciones o personas estresantes me afecten una vez que he dejado de trabajar.	9. Puedo cambiar conscientemente mi estado de ánimo o mi forma de pensar.	10. Puedo replantear situaciones malas rápidamente.	11. Identifico aquellas situaciones que me motivan laboralmente.	12. Puedo motivarme incluso cuando estoy deprimido.	13. Consideras que es persistente para hacer las tareas difíciles que se presentan.	14. Mantengo una actitud positiva en el trabajo de que las cosas van a resultar bien.	15. Interrumpo las conversaciones de otras personas.	16. Me gusta hacer preguntas para saber qué es importante para las personas.	17. Construyo relaciones sólidas con otros docentes de la institución.	18. Me encanta conocer gente nueva y saber qué es lo que les motiva.	19. Reconozco como se siente la otra persona en las emociones.	20. Puedo saber si en el trabajo, los docentes no se llevan bien entre sí.	21. Crees que los docentes no son difíciles, simplemente son diferentes.	22. Empatizo con el problema de otra persona.
1	4	4	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	1	3	2	5	5	2	3	5	1	4	1	3	5	5	5	4
3	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3
5	4	5	4	4	5	3	4	1	3	5	5	4	5	5	1	3	5	4	4	3	5	4
6	4	5	5	5	5	3	2	2	4	4	5	4	5	5	1	3	3	4	4	3	4	5
7	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	1	4	5	5	3	4	5	5
8	5	5	5	5	4	3	2	1	3	3	5	4	3	4	2	4	4	3	5	4	4	5
9	5	5	5	5	4	3	2	1	4	4	5	4	5	5	1	5	3	4	4	3	5	4
10	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	4	2	5	1	3	5	5	5	3	5	5
11	5	4	5	4	3	5	4	1	3	4	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3
12	5	4	5	5	5	5	2	2	4	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5
13	4	4	4	4	3	4	2	1	1	3	4	4	3	5	1	3	4	4	3	3	4	3
14	5	5	5	5	4	5	1	1	4	5	5	4	4	5	1	5	4	5	5	4	5	5
15	5	4	5	3	2	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3
16	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	1	5	4
17	4	5	5	5	5	4	4	2	3	5	5	5	5	5	2	5	4	3	4	3	4	5
18	2	4	5	4	3	3	4	2	3	4	5	4	5	5	1	4	5	5	4	4	4	4
19	3	4	4	3	3	3	1	1	2	4	5	5	4	5	1	3	3	3	4	1	4	1
20	4	4	4	5	4	3	2	2	3	3	4	4	4	5	2	4	4	5	3	3	4	4
21	5	4	5	4	5	4	2	2	2	4	4	3	3	5	1	5	5	4	3	3	3	4
22	4	5	5	3	5	4	1	5	3	4	4	3	4	4	1	4	4	2	4	3	4	4
23	3	3	2	2	4	5	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4
24	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	3	5	4
25	1	5	5	5	5	2	2	2	1	1	5	5	5	5	1	5	4	4	5	5	3	5
26	5	5	5	3	3	3	1	3	5	4	5	4	4	5	1	3	2	3	3	3	3	5
27	3	4	5	4	4	3	3	2	5	3	5	4	3	5	2	4	5	5	4	3	4	4
28	5	5	5	5	3	3	2	2	2	4	5	5	4	5	2	3	4	4	4	3	4	4
29	4	4	5	5	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	1	4	5	3	4	3	5	4
30	5	5	5	4	3	4	1	1	1	1	5	4	5	5	2	3	4	5	5	2	4	4
31	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4
32	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3
33	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	3	5	4
34	5	5	5	4	4	4	5	2	2	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5
35	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	1	5	3	4	4	5	4	5
36	4	3	4	4	3	5	2	3	5	4	3	3	4	3	2	4	4	3	5	3	4	4
37	2	4	5	5	4	2	5	2	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	3	4	4
38	5	3	5	3	5	2	1	1	3	3	5	4	3	5	1	3	4	4	4	2	5	5
39	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3
40	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4
41	4	5	5	4	4	3	2	2	1	3	4	4	5	5	1	3	5	5	4	4	5	5
42	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4
43	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	4	5	4	1	4	5	5	4	3	4	5
44	3	5	5	4	2	4	2	1	4	4	5	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	3
45	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5
46	5	4	4	3	5	4	2	4	3	4	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4
47	5	5	5	5	4	4	4	1	3	5	5	4	5	5	1	4	4	4	4	3	5	5
48	4	4	5	5	5	3	1	2	3	5	5	5	5	5	2	4	3	3	5	4	3	5
49	5	5	5	5	4	5	2	1	3	3	4	2	4	4	1	2	3	1	3	2	4	3
50	4	5	5	5	5	3	2	2	4	4	5	5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	5
51	5	4	5	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	4	3	5	4
52	5	4	5	5	4	2	1	2	3	3	5	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4
53	5	5	5	4	3	3	1	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3
54	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3

Clima laboral

Marca temporal	1. Existen oportunidades de progresar en la institución en este tiempo de pandemia.	2. Se promueven constantes capacitaciones en la institución durante la pandemia.	3. Valora los derechos su nivel de desempeño laboral durante la pandemia.	4. Muestran sus colegas interés por su caso en este tiempo de pandemia.	5. Reconoce los derechos sus logros personales/profesionales en este tiempo de pandemia.	6. Siente compromiso con el éxito en la institución durante la pandemia.	7. Considera que en la institución hace mejor las cosas cada día.	8. Cree que cada uno de las responsabilidades es una tarea estimulante.	9. Siente que cada colaborador es parte importante del logro de la institución durante la pandemia.	10. Considera que cumplir con las responsabilidades laborales, es motivo de orgullo de los colaboradores.	11. Brinda el equipo directivo apoyo para superar los obstáculos que se presentan durante la pandemia.	12. Recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	13. Se mejoran en la institución continuamente los métodos de trabajo durante la pandemia.	14. Considera que las responsabilidades de funciones están claramente definidas.	15. Siente que existen en la institución pautas y procedimientos como guías de trabajo.	16. Cuenta con el acceso a la información necesaria para realizar el trabajo.	17. Considera que existen en la institución diferentes canales de comunicación para los docentes como correo, plataformas.	18. Cree que existen en los equipos de trabajo una relación armoniosa.	19. Colabora los compañeros de trabajo entre sí durante la pandemia.	20. Considera que es posible la interacción con las personas de cargos directivos en la institución.	21. Cree que existe una buena administración de los recursos (tecnológicos, financieros, materiales, humanos) en la institución.	22. Cree que es atractiva la remuneración en comparación a otras instituciones durante la pandemia.	23. Cree tener oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede en su sala.	24. Funciona el grupo de área con el que trabajo como un equipo integrado.
1	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
2	3	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4
3	4	2	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4
4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
6	5	3	3	3	4	5	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4
7	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
8	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4
9	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
10	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
12	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
15	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	4	3
16	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
17	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2
18	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
19	1	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	1	1	1	3	4
20	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5
21	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5
22	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
26	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	114
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
28	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	96
29	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	98
30	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	104
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
32	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	3	78
33	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	97
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
35	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	109
38	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	1	5	5	5	90
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
40	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	79
41	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	110
42	4	2	3	3	3	4	3	4	5	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	73
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	4	4	89
44	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	92
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	95
46	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	90
47	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	112
48	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	3	5	4	4	104
49	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	82
50	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	107
51	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	113
52	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	97
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	93
54	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	92

SPSS

Correlaciones no paramétricas

			Correlaciones					
			IE_T_glo	IE_D1_T_glo	IE_D2_T_glo	IE_D3_T_glo	IE_D4_T_glo	IE_D5_T_glo
Rho de Spearman	CL_T_glo	Coefficiente de correlación	.322*	.236	.024	.347*	.190	.364**
		Sig. (bilateral)	.018	.086	.862	.010	.169	.007
		N	54	54	54	54	54	54

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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALES SANCHEZ ARACELLI DEL CARMEN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022", cuyo autor es BRAVO ALVAREZ MILAGROS JUDITH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALES SANCHEZ ARACELLI DEL CARMEN DNI: 06673412 ORCID 0000-0003-0028-9177	Firmado digitalmente por: DGONZALESSA el 11-08- 2022 12:13:07

Código documento Trilce: TRI - 0389250