



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima institucional y las competencias socioemocionales en
docentes de la institución educativa Jardín 017 de Tingo María -
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Vargas Lopez, Mireya (ORCID: 0000-0001-6345-7460)

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (ORCID: 0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria:

Al señor Jesucristo sobre todas las cosas, por ser él, quien me guarda, protege de todo mal que se pueda presentar a lo largo de mi vida.

A mis padres, Ítalo y Evi por sus consejos dados día a día, que me inspiran superación sobre los obstáculos que se puedan dar, con la única visión de cumplir mis objetivos planteados.

Agradecimiento:

Sin duda al Redentor, por darme la dicha de tener unos padres que me impulsaron a seguir estudiando. A la prestigiosa Universidad César Vallejo, por darme la facilidad de concluir mi estudio de posgrado a pesar de la distancia en donde me encuentro, a los asesores, Mg. Henry, Villacorta Valencia, Mg. Lourdes Agreda Romero, Mg. Patricia Del Pilar Moreno Torres, que, con su experiencia, capacidad, paciencia, me ilustraron a adquirir nuevos conocimientos para el desarrollo y culminación de la investigación.

También a las personas que laboran en el área de matrícula de posgrado de la Universidad por su apoyo para reincorporarme en este semestre académico y así poder culminar mis estudios.

A los validadores Dr. Oscar Cencia Crispín, Dr. Raúl Palomino Barboza, Mg. Raúl Inga Peña, Mg. Javier Luis, Soto Bautista, quienes contribuyeron con validar mis instrumentos de investigación. Como no agradecer a mis compañeras de trabajo de la I. E Jardín 017, quienes se tomaron un tiempo para responder las encuestas presentadas.

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INSTRUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de la investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5. Procedimiento	19
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIA	44
ANEXOS	49

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Distribución de la población de la Institución educativa jardín Belén 017	16
Tabla 2	Validación de expertos de los instrumentos de validación	18
Tabla 3	Coeficiente de fiabilidad de los instrumentos	18
Tabla 4	Análisis descriptivo de la variable clima institucional	20
Tabla 5	Análisis descriptivo de la dimensión identidad institucional de la variable clima institucional	21
Tabla 6	Análisis descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima institucional	22
Tabla 7	Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo de la variable clima institucional	23
Tabla 8	Análisis descriptivo de la dimensión normas de convivencia de la variable clima institucional	24
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable competencias socioemocionales	25
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión conocimiento sobre las emociones de la variable competencias socioemocionales	26
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión habilidades socioemocionales de la variable competencias socioemocionales	27
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión habilidades socioemocionales de la variable competencias socioemocionales	28
Tabla 13	Correlación entre el clima institucional y las competencias socioemocionales	30
Tabla 14	Correlación entre la dimensión identidad institucional y las competencias socioemocionales	31
Tabla 15	Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y las competencias socioemocionales	33
Tabla 16	Correlación entre la dimensión trabajo en equipo y las competencias socioemocionales	34
Tabla 17	Correlación entre la dimensión normas de convivencia y las competencias socioemocionales	36

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Análisis descriptivo de la variable clima institucional	20
Figura 2	Análisis descriptivo de la dimensión identidad institucional de la variable clima institucional	21
Figura 3	Análisis descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima institucional	22
Figura 4	Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo de la variable clima institucional	23
Figura 5	Análisis descriptivo de la dimensión normas de convivencia de la variable clima institucional	24
Figura 6	Análisis descriptivo de la variable competencias socioemocionales	25
Figura 7	Análisis descriptivo de la dimensión conocimiento sobre las emociones de la variable competencias socioemocionales	26
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión habilidades socioemocionales de la variable competencias socioemocionales	27

Resumen

El estudio de la investigación tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el clima institucional y las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, se desarrolló una metodología básica, con un enfoque cuantitativo, tipo correlacional descriptivo, una población de 18 docentes, muestra no aplica, el instrumentó que se aplicó en la investigación fue dos encuestas conformadas de 24 ítems, con escala valorativa, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. Los resultados fueron, que existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y las competencias socioemocionales se aprecia que la correlación resultó ser alta y positiva (0,891), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) resultó ser menor a 0,05. Finalmente, se determinó que existió relación directa y significativa entre clima institucional y las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, se apreció que la correlación entre ambas resultó ser alta y positiva (0,891), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) resultó ser menor a 0,05.

Palabras clave: Clima, institucional, competencias, socioemocionales.

Abstract

The purpose of the research is to determine the relationship between the institutional climate and the socio-emotional competencies of the teachers at the I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, a basic methodology was developed, with a quantitative approach, the type is descriptive correlational, a population of 18 teachers, sample does not apply, the instrument applied in the research were two surveys made of 24 items, with rating scale, never, almost never, sometimes, almost always, always. The results were that there is a direct and significant relationship between the institutional climate and the socio-emotional competences, it is appreciated that the correlation turned out to be high and positive (0.891), in addition the bilateral significance (Sig) obtained by the Spss (0.00) was less than 0.05. Finally, it was determined that there was a direct and significant relationship between the institutional climate and the socio-emotional competencies of the teachers at I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, it was appreciated that the correlation between both turned out to be high and positive (0.891), in addition the bilateral significance (Sig) obtained by the Spss (0.00) turned out to be less than 0.05.

Keywords: Institutional, climate, socio, emotional, competencies.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se puede decir que el fracaso de la educación peruana, en el año 2020, año donde la educación viene enfrentando cambios emergentes debido al COVID – 19, las personas tuvieron que enfrentar cambios inesperados en todos los aspectos de la vida cotidiana. Esto ha llevado a cambios inesperados donde se modificaron las dinámicas existentes en la educación, como un mal clima institucional con la comunidad educativa, docentes que poco o nada se identifican con su centro de trabajo, incumplen con las normas de convivencia, etc. Mientras tanto Minedu indica que el entorno, ambiente, generado en una Institución educativa, en donde se genera diversas experiencias rutinarias de las personas que lo integran es considerada como el clima institucional, esto incluye diferentes dimensiones como identidad institucional, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, entre otros. Por otro lado, Minedu define que el conjunto de habilidades, actitudes, conocimientos, que tienen las personas en donde esto les permite comprender, expresar y regular las emociones, ante el entorno que le rodea, se refiere a las competencias socioemocionales.

A nivel mundial se ha podido realizar muchos estudios sobre las dos variables de la investigación, por ejemplo, en la ciudad de México, un grupo de trabajadores han demostrado una buena adaptación a su nueva forma remota de trabajo, así como existe en algunos países la alta capacidad de adaptación a los trabajos remotos, también existe alto índice de trabajadores que no se adaptaron a este nuevo cambio. Por ejemplo, en el sector educación se observado muchos docentes con problemas socioemocionales, estrés, ansiedad, generando esto un mal clima institucional, más Gómez (2001) señala que el clima institucional, es la totalidad de manifestaciones, hechos que se observan en una determinada organización, en la cual la interrelación indica la condición del clima institucional, siendo el principio de seguridad del individuo. Actualmente en el Perú la educación se ha visto expuesto a diversos retos, los maestros realizan una ardua labor en este nuevo trabajo remoto, en donde el clima institucional juega un papel importante para su estado socioemocional del maestro. Los medios de comunicación emiten noticias sobre las nuevas enfermedades de ansiedad, miedo, depresión y todas ellas están relacionadas a las competencias socioemocionales, como los sostiene

Vivas et al. (2004) en donde señala que las competencias socioemocionales que todo docente debe tener, está relacionadas a conocimientos acerca de las emociones e implicaciones en los procesos cognitivos, pues si bien se sabe que los docentes son los ejes de los estudiantes, por ello deben tener un conocimiento claro sobre las emociones, inteligencia emocional, adaptación al trabajo, adaptándose a interactuar con personas que generan un ambiente positivo. Los docentes, auxiliares, se han vistos enfrentados a los bruscos cambios que se dio por motivo del COVID-19, muchas veces los directores de las instituciones educativas no son resilientes con los docentes, auxiliares, que dirigen, no se rigen a lo que la normativa señala, si no que todo lo contrario muchos imponen y sobrecargan el trabajo con actividades que no figuran en la norma, generando esto problemas socioemocionales.

En la región Huánuco hemos podido ver, un gran número de docentes que, por motivos de un mal clima institucional, generaban problemas socioemocionales, teniendo como consecuencias el rompimiento de relaciones con el director, docentes, auxiliares, estudiantes. En la institución educativa Jardín 017 de Tingo María, se evidencia que el clima institucional no es favorable para desarrollar funciones, que tiene cada docente y auxiliares, se escucha quejas sobre el liderazgo de la directora, sobrecarga de trabajo, no escucha las opiniones, etc. Por otro lado, la directora comenta que algunas docentes, auxiliares, no cumplen con sus funciones y no demuestran compromiso con sus labores pedagógicas. A partir de lo anterior planteamos la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021? Teniendo en cuenta las dimensiones del clima institucional, se plantea las siguientes preguntas específicas: ¿De qué manera se relaciona la identidad institucional con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021?, ¿De qué manera se relaciona la dimensión relaciones interpersonales con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021? ¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021? ¿De qué manera se relaciona las normas de convivencia con las

competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021?

Se justifica teóricamente investigar el conocimiento de las variables clima institucional y competencias socioemocionales, por ser de importancia ya que es la relación que hay entre los docentes, auxiliares y directivos, metodológicamente se encuentra la posibilidad de construir instrumentos que lleven a medir las dos variables, en la cual se beneficiara a los integrantes de la Institución porque los resultados concluyen que hay relación entre ambas variables. Por otra parte, el objetivo general se planteó de la siguiente manera, determinar la relación que existe entre el clima institucional y las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, así mismo, los objetivos específicos son: Determinar la manera en que se relaciona la identidad institucional con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021; Establecer de qué manera se relaciona la dimensión relaciones interpersonales con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021; Determinar de qué manera se relaciona el trabajo en equipo con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021; Establecer de qué manera se relaciona las normas de convivencia con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021. Por lo tanto, para ejecutar con los objetivos se formula también la hipótesis general se formuló si, existe relación directa y significativa entre el clima institucional y las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021. También las hipótesis específicas: Existe relación directa y significativa entre la identidad institucional con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021; Existe relación directa y significativa entre la dimensión relaciones interpersonales con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021; Existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021; Existe relación directa y significativa entre las normas de convivencia con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este proyecto, se recolecto información de otros tesis internacionales y nacionales, en donde sus estudios están relacionadas con la investigación, sobre clima institucional y las competencias socioemocionales. Por lo tanto, en el ámbito internacional se tiene:

Sumeer (2017) elaboro su investigación en la Universidad de Panjab Chandigarh de la India, en donde desarrollo su investigación con 321 formadores docentes, para demostrar si hay relación entre el clima organizacional con la inteligencia emocional y el estado socioeconómico, teniendo un enfoque cuantitativo, llegando a la conclusión que estos docentes formadores tienen que desarrollado una inteligencia emocional satisfactoria, porque ellos se relacionan un clima organizacional, para terminar estas dos variables deben estar relacionados porque el ambiente es primordial para un buen desarrollo emocional.

También Barrientos (2016) elaboro su investigación, en la universidad doctoral Complutense Madrid, denominada Habilidades sociales y emocionales, relacionadas con el clima de aula, donde tuvo como propósito relacionar el estado emocional de los docentes expresado en competencias y la facilidad que ellos tienen para manejar el clima en sus aulas, el autor realizo la investigación para demostrar si estado emocional de la muestra es primordial para dirigir un buen clima en el aula por la cual trabajo con un diseño correlacional, teniendo como muestra 68 maestros, 1493 estudiantes, concluyendo que un porcentaje mas que la mitad de docentes y estudiantes, no han tenido una formación socioemocional, entonces esto lleva a que la muestra de docentes no podrá ayudar a sus estudiantes a una formación de éxito.

Así mismo, Albújar (2015) elaboro su tesis titulada habilidades sociales y clima institucional, el cual tiene como objetivo demostrar la relación entre habilidades sociales y clima institucional, tomando como muestra a 20 docentes, con un diseño no experimental, teniendo como resultado que las habilidades sociales de los docentes tienen un nivel bajo se podría decir que no tienen buenas relaciones sociales, esto se debe al clima institucional inadecuado, concluyendo que ambas variables influyen.

Hernao y Vélez (2018) quienes realizaron su investigación en la Universidad de Medellín, eligiendo como variables a las competencias socioemocionales y clima laboral, los autores hacen hincapié a estas dos variables ya que ellos definen que un ambiente adecuado, armónico y económico, es ahí en donde las emociones positivas se desarrollan, fue una investigación cualitativa, escogiendo de muestra a los docentes, para que así, llegue a la conclusión de que la clasificación socioeconómica de los docentes favorecen el clima laboral.

Por otra parte, se consideró a los siguientes antecedentes nacionales:

Atachahua (2018) quien realizó su tesis en la UCV, de Perú. Teniendo propósito determinar la relación de las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana, la investigación es no experimental, correlacional, con muestra de 30 docentes, el autor concluye que las variables mencionadas tienen relación en la Institución Educativa de Quiparacra.

Cabanillas (2021), en donde el autor determinó que su investigación tiene las siguientes variables, habilidades socioemocionales y clima organizacional, en donde el autor se plantea el modelo habilidades socioemocionales para mejorar el clima organizacional, teniendo un enfoque cuantitativo, con una muestra de 38 trabajadores, en donde el autor finaliza que las personas tienen un grado de estado emocional como alegría, tristeza, estrés, ansiedad, etc. En donde el entorno organizacional presenta niveles desfavorables, lo que indica que existe la necesidad de mejoramiento del lugar de trabajo, bienestar emocional y convivencia pacífica.

Flores (2019) en la cual su investigación está denominada la influencia de un programa de fortalecimiento de habilidades socioemocionales sobre el clima social en docentes, Flores en su investigación plantea determinar la influencia del programa sobre el clima social, es de diseño experimental, una muestra de 14 docentes del nivel primaria, en donde concluye que aplicar un programa socioemocional influye en el desarrollo de un adecuado clima social escolar.

Cornejo (2017) presentó una tesis sobre competencias socioemocionales y la habilidad para el manejo de conflictos en docentes, su investigación es descriptiva correlacional, con muestra de 70 docentes, concluyendo que hay una

correlación significativa entre la habilidad para resolver conflictos y gestionar conflictos y el desarrollo de habilidades emocionales, en donde se le lleva a trabajar la mejora de la competencia 7emocional generaría un ambiente de relación positiva en la institución educativa.

Cubas (2017) sustentó su tesis Modelo de liderazgo directivo para el buen clima organizacional, desarrollada en la Universidad Cesar Vallejo, en donde tuvo como muestra a 30 docentes en donde evaluara, investigara el clima organizativo de esta muestra, como también cual es el grado de liderazgo directivo, para así llegar a una conclusión, que el líder que no tiene un buen liderazgo con los docentes provocando esto incomodidad, descontento, molestia, en los docentes, provocando esto escasa identidad y problemas en relaciones interpersonales, llevando a un ambiente desfavorable para los integrantes de la I.E.

Así mismo en la investigación aclarar el concepto de clima institucional, en base de diferentes autores:

Gómez (2001) argumenta que el clima institucional es la totalidad de manifestaciones, hechos que se observan en una determinada organización, en la cual la interrelación indica la condición del clima institucional, siendo el principio de seguridad del individuo en donde esté, tiene que demostrar seguridad, confianza, sin dejar de lado el organizacional de la institución. Para Martin (2000) mencionando que el clima institucional es uno de los elementos importantes de los procesos organizativos y de gestión, siendo esto el ambiente en donde se juntan, interrelaciona, interactúan los diferentes integrantes de una institución educativa, en donde a partir de ellos los integrantes desarrollan diferentes actividades ambientales que definen a cada institución educativa.

Agregando a lo anterior el Diccionario de la Real Academia Española (2013). Diccionario de la lengua española (edición del tricentenario) sostiene que las palabras organización e institución son similares, semejantes, pero se aclara que el clima institucional son instituciones que no tienen un objetivo económico mientras que el clima institucional organizacional esto hace referencia al ámbito empresarial.

Chiavenato (1984) plantea que el clima organizacional conforma lo que es el interior de una determinada organización, donde los diferentes individuos perciben

como esta, el ambiente, la organización, el compromiso, las relaciones interpersonales, que existe en cada organización (1984, p. 103). Por otra parte, en las instituciones educativas muchos docentes son más susceptibles y diferentes que los demás, actuando de diversas maneras según sus reacciones, en consecuencia, el clima institucional es producto de un conjunto de interacciones sociales existentes de sus integrantes de una determinada institución educativa.

Alves (2000) define al ambiente, clima, como el producto de la sensación de las personas recepción de una realidad como sentimientos, respeto, empatía, equidad, adaptación, aceptación, etc. Estos son los elementos que describen a un clima positivo, armonioso, del mismo modo Martin (2000) describe al clima institucional como el lugar de trabajo, porque ahí es donde las personas se van a agrupar, interactuar, relacionarse, uno con otros generando ambientes positivos o negativos, y dentro de ello se tiene como elemento a los procesos organizativos de innovación, gestión, cambio(2000, p. 103).

Por otro lado, desde el enfoque objetivo y desde al análisis de Forehand y Von Haller (1964) conceptualiza al clima institucional como una totalidad de descripciones, características, de una determinada organización, distinguiéndolas de otras, en donde son determinantes para el comportamiento de los integrantes de esta organización, clima institucional bueno, positivo, favorable, expresa una efectiva calidad laboral.

De acuerdo a Bris (2000) expresa que, que para poder identificar el clima institucional debemos saber cuáles son los parámetros, en donde las personas al encontrarse en un ambiente en donde desarrollan sus actividades laborales debentener parámetros como una comunicación fluida con los demás, confianza para desarrollar sus deberes, ser empáticos, ser líder, creativo, etc. (2000, p. 195). Además, Gonzales (2013) menciona que debemos precisar que, para efectos y entendimiento del modelo explicativo del clima institucional, se considera al clima laboral, en donde se hace referencia, que las personas captan, perciben diferentes manifestaciones de conductas de los trabajadores de una organización o institución, en donde cada organización e institución se diferencian entre sí.

Por otro lado, la investigación presenta a las siguientes dimensiones propuestas para el desarrollo de la investigación:

Con respecto a las dimensiones del clima institucional serán definidas de la siguiente manera:

Identidad Institucional, Gómez (2001) define, que es la imagen, compromiso, de desempeñar su trabajo en el ambiente de una institución educativa, organización, teniendo como visión alcanzar las metas y objetivos a favor de la institución educativa o la organización en donde labora, en ella se observa la convicción que tiene la persona por la labor que desempeña demostrando lealtad, seguridad.

Relaciones Interpersonales, Gómez (2001) señala, que son determinadas por un conjunto de personas que interactúan entre ellas, intercambiando, ideas, materiales de trabajo, propuestas, metas, desde su propia forma de ser, hechos que permiten alcanzar el objetivo trazado, existen dos tipos de relaciones interpersonales una en donde se demuestra relaciones dinámicas, abiertas, positivas y otras de enfrentamiento, pelea, que los lleva a no interactuar de una manera acertada con los demás (2001, p.71).

Trabajo en equipo, Gómez (2001) define, como la asamblea de un grupo de personas que tienen un determinado fin de cumplir determinados deberes, compartiendo experiencias, ideas, materiales, opciones, metas, en donde ningún integrante debe trabajar de manera individualizada, sino que debe trabajar de manera coordinada, que contribuya de forma responsable (2001, p. 73).

Normas de Convivencia, se define que son acuerdos establecidos por los miembros de una organización o Institución educativa, con la finalidad de tener un ambiente laboral, armonioso, placentero, que permitirá a las personas relacionarse entre sí, teniendo en cuenta el respeto, tolerancia, empatía, para que el individuo pueda desarrollar sus deberes y derechos de manera satisfactoria.

Por otro lado, se definió a las competencias socioemocionales, en la cual se toma como referencia a Vivas, Chacon M. y Chacon E. (2010, p.122) que señalan que “las competencias emocionales son las emociones que demuestra un individuo ante la respuesta de un estímulo, ellos señalan que todos los docentes deben

poseer conocimientos sobre temas relacionados a las emociones ya que de eso depende el desempeño, manifestación, desarrollo de sus actividades laborales, saber que la inteligencia emocional, que es la emoción, que es una competencia emocional.

Considerando que la educación socioemocional es un factor esencial para la comprensión de las competencias socioemocionales de las personas, existe la necesidad de inclusión en el desarrollo de estudio del docente, asignaturas relacionadas a la problemática socioemocional.

Según Bar-On, (2001) y Ciarrochi, Forgas y Mayer (2001) consideran que: debido las diferentes necesidades educativas que se presentan debido a los cambios sociales, ubican al docente como responsable y eje principal de elaborar estrategias que puedan afrontar los retos presentados por esta sociedad, llevando esto a que los docentes demuestren diversas reacciones socioemocionales, es por ello que el educador debe ser consciente de su estado de ánimo, emociones, reconocer como sobrellevar estas determinadas emociones para así no perjudicar a las personas de su alrededor (2001, p. 138).

En el mundo contemporáneo y en las circunstancias actuales, es necesario la educación emocional de los docentes y desde luego de las generaciones integradas por los estudiantes en las instituciones educativas. El profesor está comprometido en formar integralmente a los alumnos desde una visión llena de valores, conscientes de sus sentimientos, capaces de interrelacionarse de manera armoniosa. Agregando a lo anterior para Extremera y Fernández-Berrocal (2004) y Cases (2001) señala que en la actualidad se observa que no el número de instituciones, organizaciones, entidades, que enseñan, capacitan, a los docentes temas relacionados a las emociones, es mínima. Por eso los docentes tienen dificultades en ayudar a manejar las emociones de sus estudiantes, también señalan que hay pocas investigaciones acerca de las emociones, competencias socioemocionales de los docentes, conocimiento sobre las emociones, de qué manera enfrentar el clima de aula o el clima institucional. (2001, p.139).

Salovey y Mayer Salovey (1990) que las personas perciben, manifiestan sus emociones, a través de sus expresiones físicas, mentales, en donde la persona

adquiere estímulos externos de un ambiente o clima, que después lo demuestra a través de sus expresiones de acuerdo a como ha procesado la información. En su teoría de la inteligencia emocional también agrega que se debe estimular emociones que faciliten recuerdos, juicios, sin dejar de lado los cambios de humor, para realizar una autoevaluación del porqué esos cambios de humor, para saber sobre los diferentes estados de ánimo y que nos lleva a sentir estas emociones. Aprovechar el conocimiento emocional, sobre el porqué de las emociones, como controlar nuestras emociones, comprensión del significado emocional de las complejas y simples, la evolución de los estados emocionales.

Tener claro de qué forma están relacionadas las emociones, que estímulos de los exteriores hacen que las emociones sean complejas o simples, cuáles son sus causas, consecuencias, diagnosticar el estado de las diferentes emociones que puede expresar una persona, en donde pueda regular, controlar, manejar, ajustar sus emociones.

Por otro lado, se tiene a Goleman (1996) con la teoría de la inteligencia emocional, argumenta que el autoconocimiento: es defina como la emoción interna, la conciencia, en donde permite generar relación entre emociones y comportamiento. La autorregulación: es el manejar, los impulsos, externos e internos, adaptación, innovación, en donde el manejo, control de las emociones permiten lograr determinado objetivo. Motivación: es el estímulo interno que tiene una persona para mejorar, crecer, logra lo que se tiene planeado dejando de lado las cosas negativas que se pueden presentar. Empatía: es que un individuo sienta, comprenda lo que el otro está sintiendo, ponerse en su lugar, saber cómo se siente, que necesidades, problemas, está relacionada con la conciencia de los sentimientos. Habilidades sociales: destrezas propias para desarrollar interrelaciones sociales con los demás, manejando las emociones de manera positiva para no lastimar al otro, demostrando capacidad para ayudar, compartir, liderazgo. (1996, p.29).

Según la teoría de la inteligencia emocional de Bar-On(1997) hace mención a la capacidad intrapersonal: es reconocer, actitudes, capacidades, saber cómo somos, que queremos, que nos latina, que nos causa miedo, asertividad, autopercepción, auto actualización e independencia. Capacidad interpersonal:

como una persona interactúa con la otra, con empatía, equidad, El afrontamiento del estrés: manejo a esta emoción, control de los impulsos. La adaptabilidad: capacidad de adecuarse a un determinado ambiente, demostrando ser capaz de solucionar problemas, flexibilidad y verificación de la realidad. (1997, p. 29). Estos son los cinco factores que plantea Bar – On.

Señalamos las siguientes dimensiones de la segunda variable de competencias socioemocionales:

Conocimiento sobre las emociones, es evidente la formación en competencias socioemocionales que consolida la formación docente, generando sólidos conocimientos sobre las emociones y su respectiva gestión emocional para las interacciones en el ambiente o clima en que se encuentra. Todo ello expresado en el aprendizaje y la cognición de los profesores. De acuerdo a Bisquerra y Pérez (2007) al respecto mencionan: que las competencias socioemocionales es el elemento primordial para la mejor adaptación a un determinado ambiente, esto permite el control favorable de las emociones y así afrontar diferentes desafíos presentados por la sociedad para llegar al éxito, para desarrollar esta competencia tenemos los siguientes aspectos la interacción con las personas, la solución de problemas, estabilidad laboral, etc. (2007, p. 8).

Habilidades socioemocionales: al igual que las competencias socioemocionales, las habilidades sociales es un constructo que incorpora dominios de la inteligencia emocional como la conciencia que tiene un individuo, autogestión, gestión de las relaciones, conciencia social, etc. De acuerdo a Salovey y Sluyter (1997) Indican, que la cooperación es ayuda, auxilio, apoyo, nacido de uno mismo, sin ningún fin a cambio. Empatía: es que un individuo sienta, comprenda lo que el otro está sintiendo. Responsabilidad: compromiso ante un deber dado. Autocontrol: control de las emociones, y asertividad, son las cinco dimensiones establecida por Salovey y Sluyter.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

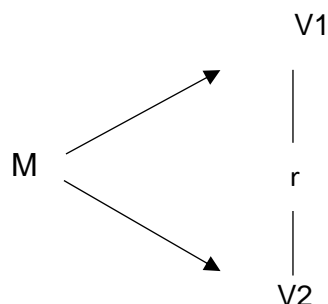
Tipo de investigación:

Para el desarrollo de la metodología, es de tipo básica, según Sánchez Reyes (2006) en donde la población brindara información de datos sobre las variables a estudiar.

Diseño de la investigación:

Con un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional descriptivo simple, ya que se basa a una recolección de datos; por lo que se busca conocer si hay relación entre el Clima institucional y las competencias socioemocionales en directivo, docentes y auxiliares. En donde se indica una razón a través de la comprensión de los aspectos, hechos, sucesos observables que establecen los sujetos. (CONCYTEC 2008).

El diseño:



M : 18 docentes.

O1 :CLIMA INSTITUCIONAL

O2 : COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

r :Relación entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Esta investigación presenta las siguientes variables, clima institucional y competencias socioemocionales.

Clima institucional

- **Definición conceptual:** Gómez (2001) argumenta que el clima institucional es la totalidad de manifestaciones, hechos que se observan en una determinada organización, en la cual la interrelación indica la condición del clima institucional, siendo el principio de seguridad del individuo en donde esté, tiene que demostrar seguridad, confianza, sin dejar de lado el organizacional de la institución.
- **Definición operacional:** es el entorno ocasionado en una institución educativa, después de interactuar, relacionarse, con los con las personas que los integran. Esto incluye las siguientes dimensiones, identidad institucional, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, normas de convivencia. Constituido por 24 ítems, distribuidas en 4 dimensiones, donde la población responde de acuerdo a una escala de Likert.

- **Indicadores:**

Identidad institucional

- Se identifica e interviene en cada una de las ocupaciones extracurriculares que programa la I.E.
- Fomenta la identidad institucional en sus estudiantes y estudiantes por medio de la ejerce pedagógica diaria.

Relaciones interpersonales

- El diálogo entre directivo, maestros, auxiliar, es fluido, claro y preciso de tal forma que permiten coordinar las tareas educativas.

- Las relaciones interpersonales fortalecen la ayuda entre los profesores, auxiliares, directivo, de la organización educativa.

Trabajo en grupo

- Los profesores, auxiliares, asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad
- Tengo confianza en mis colegas al hacer una tarea de responsabilidad compartida.

Normas de convivencia.

- Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los profesores, auxiliares y directivos.
- Todos los miembros de la sociedad educativa participan organizadamente en las ocupaciones no curriculares de la I.E.

- **Escala de medición: ordinal**

Escala valorativa

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

Competencias socioemocionales

- **Definición conceptual:** Vivas, (2010) que señalan que “las competencias emocionales son las emociones que demuestra un individuo ante la respuesta de un estímulo, ellos señalan que todos los docentes deben poseer conocimientos sobre temas relacionados a las emociones ya que de eso

depende el desempeño, manifestación, desarrollo de sus actividades laborales, saber que la inteligencia emocional, que es la emoción, que es una competencia emocional.

- **Definición operacional:** desde un punto de vista las competencias socioemocionales de los docentes, auxiliar y directivo, se evaluará en 2 dimensiones, conocimiento sobre las emociones, habilidades socioemocionales, Constituido por 24 ítems, donde la población responde de acuerdo a una escala de Likert.

- **Indicadores:**

Conocimiento sobre las emociones

- Conocimiento de la teoría de las emociones.
- Conocimientos de las emociones con respecto a la enseñanza.

Habilidades socioemocionales

- Regulación de las situaciones profesionales que están presentes las emociones relacionadas con el proceso de enseñanza.
- Habilidades didácticas para la educación emocional.
- Habilidades interpersonales.
- Habilidades intrapersonales.

- **Escala de medición: ordinal**

Escala valorativa

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

3.3 Población, muestra y muestreo

Estará conformada por 18 docentes de género femenino, entre docentes, auxiliares, y directora de I.E. inicial Jardín Belén. La

muestra de estudio, estará constituido por 18 docentes, seleccionados con la técnica de muestreo no probabilístico de tipo intencional.

Tabla 1

Distribución de la población de la Institución educativa jardín Belén 017.

Cargo actual	Sexo	Número de directivo/ docentes/ auxiliares
	Mujeres	
Directora	1	1
Docentes	12	12
Auxiliares	5	5
TOTAL	18	18

Fuente: Base de datos propia.

- **Criterios de inclusión:**

- Ser docentes, auxiliar, directivo, que están laborando en la Institución Educativa N.º 017, Jardín Belén.
- Ninguno de los participantes presenta alguna enfermedad mental.

- **Criterios de exclusión:**

- No se les considero al personal de servicio en esta investigación.

Muestra: (no aplica), ya que los integrantes entre docentes, auxiliares, directivos es una cantidad mínima por ser una Institución Educativa pequeña.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

- **Técnica**

Para poder recolectar el mayor número de datos en las docentes, auxiliares y directora, se utilizó dos escalas relacionadas con las variables a estudiar.

- **Instrumento**

Instrumento del clima institucional, el instrumento es una escala, distribuido en 4 dimensiones:

- Identidad institucional.
- Relaciones interpersonales.
- Trabajo en equipo.
- Normas de convivencia.

Lo componen 24 ítems, tiene escala de Likert, (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) de Romero Quiroz & Torres Tolentino (2019).

Instrumento de las competencias socioemocionales, el instrumento es una escala, distribuido en 2 dimensiones:

- Conocimiento sobre las emociones.
- Habilidades socioemocionales.

Lo componen 24 ítems, tiene escala de Likert, (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) de Romero Quiroz & Torres Tolentino (2019).

- **Validez del instrumento**

Los instrumentos fueron sometidos a juicios de expertos, el cual permite a los ítems propuestos ser un modelo de los indicadores de la propiedad medida. Estos instrumentos fueron sometidos al juicio de expertos presentando una buena fiabilidad.

Tabla 2*Validación de expertos de los instrumentos de validación*

Expertos	Opinión
Dr. Esteban Medrano Reynoso	Es aplicable
Dr. Héctor Epifanio Basilio Marcelo	Es aplicable
Dr. Oscar Cencia Crispín	Es aplicable
Mg. Javier Bautista Soto	Es aplicable
Mg. Raúl Inga Peña	Es aplicable

Fuente: Base de datos propia.

Como se observa los expertos determinan que son suficientes para aplicar y medir las variables indicadas; llegando a la conclusión que los instrumentos son aplicables a la población de docentes, auxiliares, directivo de la Institución Educativa Jardín Belén 017.

La muestra piloto es de 7 participantes cuyas características fueron similares a la población de mi investigación. Con aquellos datos se procedió a calcular en coeficiente alfa de Cronbach.

Tabla 3*Coefficiente de fiabilidad de los instrumentos*

	Alfa de Crombach	N de elementos
Encuesta de clima institucional	,879	24
Encuesta de competencias socioemocionales	,881	24

Fuente: Base de datos propia.

Como se observa se ha obtenido un alfa de Cronbach de 0,879 y 0,881, lo que demuestra que los instrumentos puestos a evaluación son confiables.

3.5 Procedimientos

En cuanto a, la aplicación del instrumento, se procedió a realizar el permiso correspondiente a la dirección, para que nos dé la autorización de proporcionar la encuesta a los docentes, auxiliar. La aplicación de los instrumentos fue de manera virtual a través de Google drive, que me permitió recolectar la información requerida, en la cual se permitió que la población responda la encuesta a través de sus celulares, computadoras, laptops. Esta aplicación me permitió recolectar la información de manera organizada, para que finalmente me permita conocer los resultados y llevar a la parte estadística.

3.6 Método de análisis de datos

Para el desarrollo se destino un estudio descriptivo, se utilizó las tablas de frecuencia para demostrar, validar, diversos resultados siendo esto el sustento de la investigación, llegando a la comprobación de la hipótesis a través de la prueba de Pearson (r) y el software estadísticos SPSS versión 25 y Excel.

3.7 Aspectos éticos

En este aspecto se tomaron en cuenta una población de 18 participantes, en donde fue necesario aplicar el consentimiento, con la finalidad de recolectar información pertinente, desarrollada de manera voluntaria, a su vez fui muy cuidadosa en cuanto a la información vertida en los dos instrumentos desarrollados y al anonimato de cada uno de los sujetos, para así evitar malos entendidos.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de la variable clima institucional

Tabla 4

Análisis descriptivo de la variable clima institucional

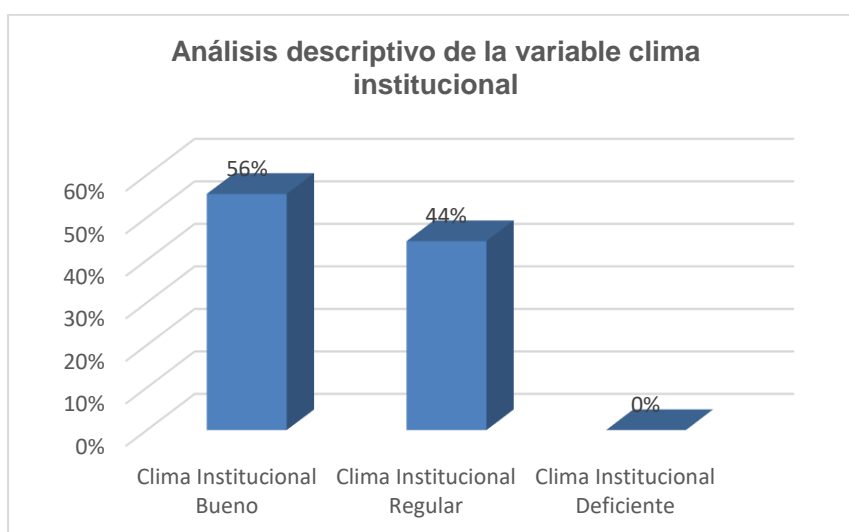
Nivel	f	%
Clima Institucional Bueno	10	56%
Clima Institucional Regular	8	44%
Clima Institucional Deficiente	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento de CI

Interpretación

Con respecto a, la tabla 4 se puede apreciar que el 56% (10) de los maestros de la I.E. "Jardín 017" de Tingo María se encuentran en el nivel bueno de la variable Clima Institucional, es decir ellos convine el nivel académico de manera armoniosa, por otro lado un 44% (8) de los mismos mencionan en la encuesta que el clima institucional en su centro educativo se encuentra en evolución y con algunas u otras propuestas de organización esto se podría solucionar, entre tanto no existe ningún docente que menciona que el clima se encuentra en un nivel deficiente esto alegra al investigador.

Figura 1



Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento de CI

Tabla 5

Análisis descriptivo de la dimensión identidad institucional de la variable clima institucional

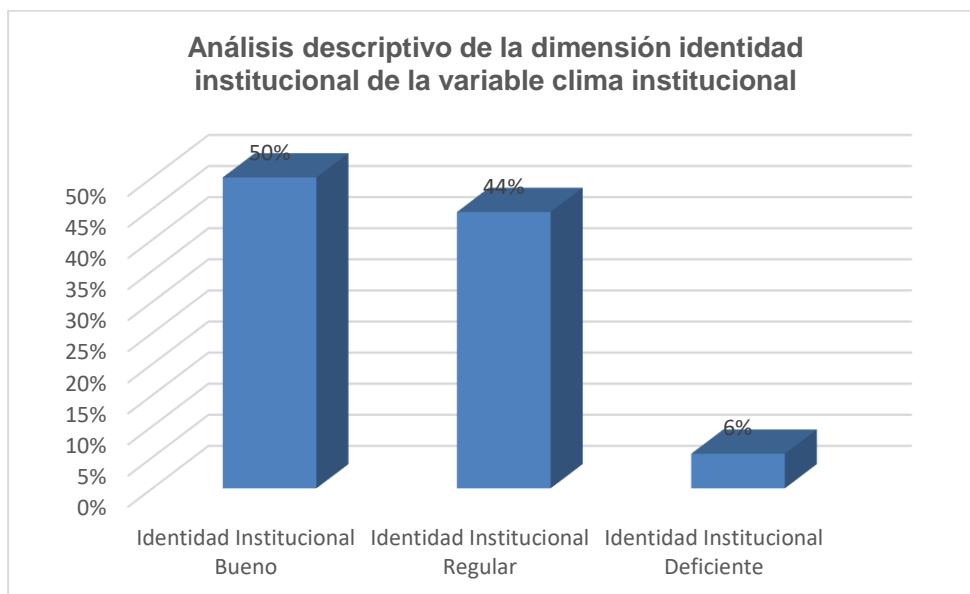
Nivel	f	%
Identidad Institucional Bueno	9	50%
Identidad Institucional Regular	8	44%
Identidad Institucional Deficiente	1	6%
Total	18	100%

Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento de CI

Interpretación

En cuanto a, la tabla 5 se puede apreciar que el 50% (9) de los profesores de la I.E. “Jardín 017” de Tingo María se encuentran en el nivel bueno respecto a la dimensión identidad de la variable Clima Institucional, es decir ellos muestran mucha identidad con su institución y conviven el nivel académico de manera armoniosa, por otro lado un 44% (8) de los mismos mencionan en la encuesta que la dimensión identidad de la variable clima institucional en su centro educativo se encuentra en evolución y con algunas u otras propuestas de organización esto se podría solucionar, entre tanto solo el 6% (1) menciona que los docentes no tienen identidad institucional para la Institución Educativa.

Figura2



Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento de CI

Tabla 6

Análisis descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima institucional

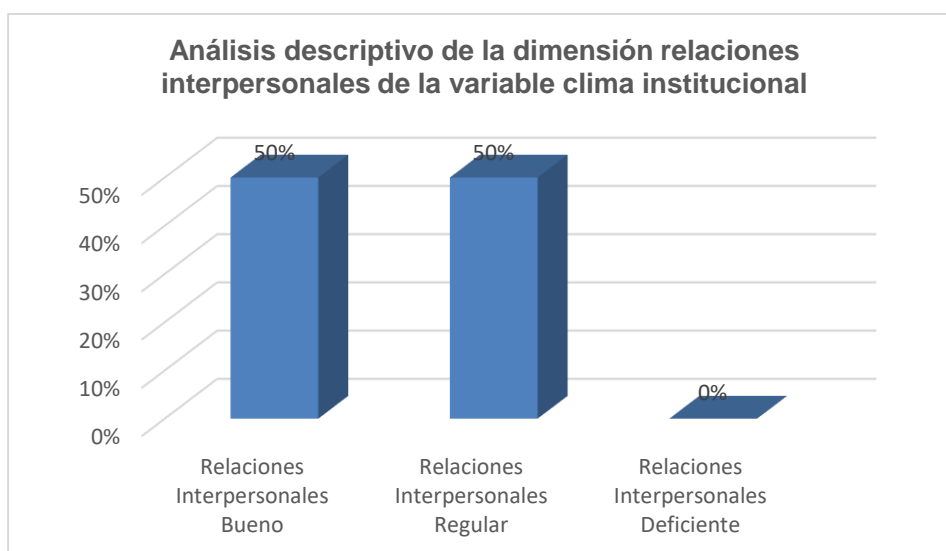
Nivel	f	%
Relaciones Interpersonales Bueno	9	50%
Relaciones Interpersonales Regular	9	50%
Relaciones Interpersonales Deficiente	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento de CI

Interpretación

Referente a, la tabla 6 se puede apreciar que el 50% (9) de los maestros de la I.E. “Jardín 017” de Tingo María se encuentran en el nivel bueno respecto a la dimensión relaciones interpersonales de la variable Clima Institucional, es decir ellos muestran buenas relaciones interpersonales dentro de su institución y conviven el nivel académico de manera armoniosa, por otro lado un 50% (9) de los mismos mencionan en la encuesta que la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima institucional en su centro educativo se encuentra en evolución y con algunas u otras propuestas de organización esto se podría solucionar, entre tanto no existe ningún docente que mencione que las relaciones interpersonales en la institución se encuentran deterioradas.

Figura 3



Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento de C

Tabla 7

Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo de la variable clima institucional

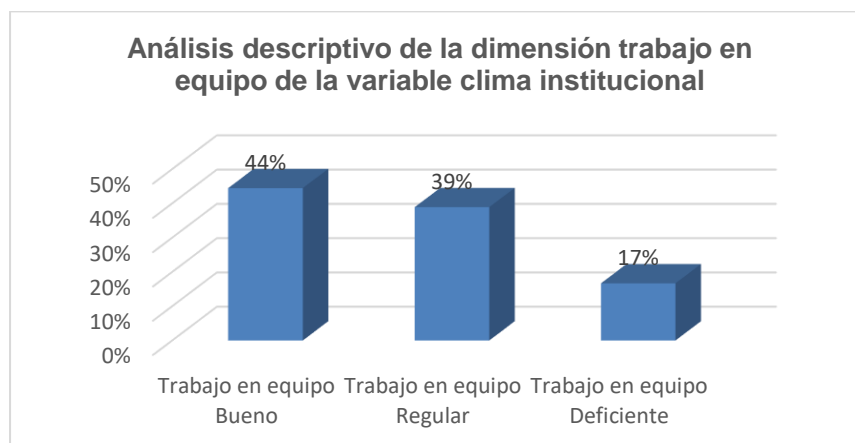
Nivel	f	%
Trabajo en equipo Bueno	8	44%
Trabajo en equipo Regular	7	39%
Trabajo en equipo Deficiente	3	17%
Total	18	100%

Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento de CI

Interpretación

Con relación a, la tabla 7 se puede apreciar que el 44% (8) de los maestros de la I.E. “Jardín 017” de Tingo María se encuentra en el nivel bueno respecto a la dimensión trabajo en equipo de la variable Clima Institucional, es decir ellos muestran buenas relaciones interpersonales para realizar trabajos en equipo dentro de su institución y conviven el nivel académico de manera armoniosa, por otro lado un 39% (7) de los mismos mencionan en la encuesta que la dimensión trabajo en equipo de la variable clima institucional en su centro educativo se encuentra en evolución y con algunas u otras propuestas de organización esto se podría solucionar, entre tanto solo un 17% (3) mencionan que hay colegas que se escapan cuando se realizan algún trabajos en grupo o equipo y el contagio es desesperante para el resto, en muchos casos fracasa el trabajo académico perjudicando a la institución.

Figura4



Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento de CI

Tabla 8

Análisis descriptivo de la dimensión normas de convivencia de la variable clima institucional

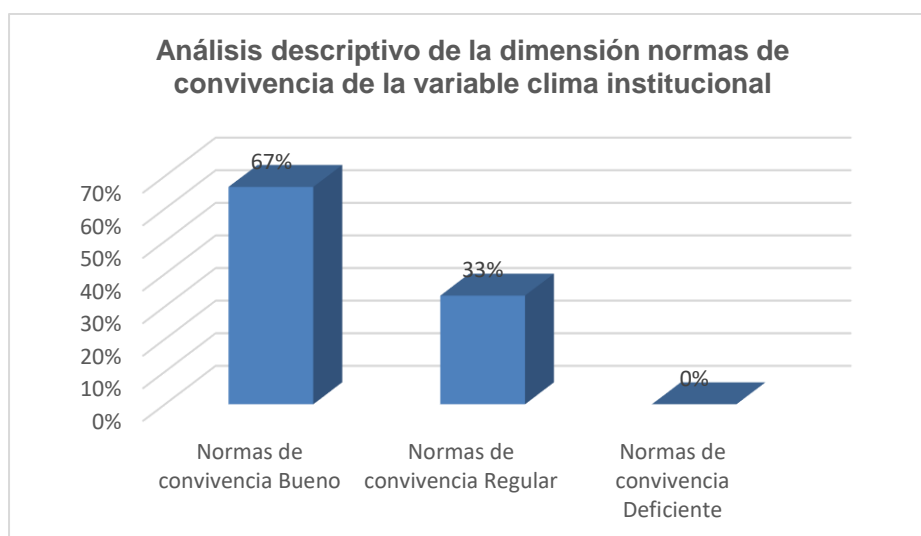
Nivel	f	%
Normas de convivencia Bueno	12	67%
Normas de convivencia Regular	6	33%
Normas de convivencia Deficiente	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento de CI

Interpretación

En cuanto a, la tabla 8 se puede apreciar que el 67% (12) de los profesores de la I.E. “Jardín 017” de Tingo María se encuentra en el nivel bueno respecto a la dimensión normas de convivencia de la variable Clima Institucional, es decir ellos muestran buenas prácticas de convivencia dentro de su institución y conviven el nivel académico de manera armoniosa, por otro lado un 33% (6) de los mismos mencionan en la encuesta que la dimensión normas de convivencia de la variable clima institucional en su centro educativo se encuentra en evolución y con algunas u otras propuestas de organización esto se podría solucionar, entre tanto no existe opiniones contrarias escrita líneas arriba por parte de los maestros participantes de la encuesta.

Figura5



Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento de CI

Análisis descriptivo de la variable competencias socioemocionales

Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable competencias socioemocionales

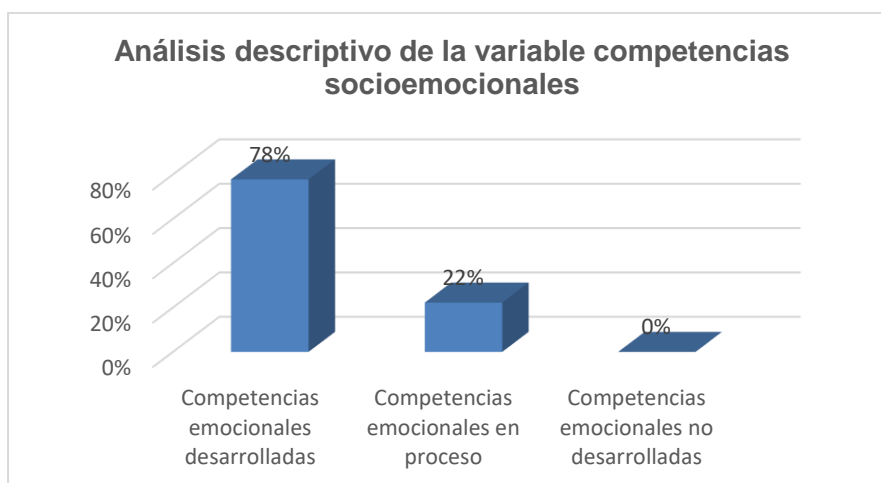
Nivel	f	%
Competencias emocionales desarrolladas	14	78%
Competencias emocionales en proceso	4	22%
Competencias emocionales no desarrolladas	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento de CI

Interpretación

Con respecto a, la tabla 9 se puede apreciar que el 78% (14) de los maestros de la I.E. "Jardín 017" de Tingo María han desarrollado muy bien la variable competencias socioemocionales, es decir sus emociones están muy estables lo que implica buen trabajo en la institución, por otro lado un 22% (4) de ellos según el cuestionario aplicado mencionan que sus competencias emocionales se encuentran en desarrollo, es decir ellos todavía les falta un poco para lograr el desarrollo de la variable, pero no implica mucho en el trabajo que desarrollan para con la institución, entre tanto no existe ningún docente que no ha logrado el desarrollo de la variable lo cual implica buenos resultados académicos dentro de la institución.

Figura6



Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento de CI

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión conocimiento sobre las emociones de la variable competencias socioemocionales

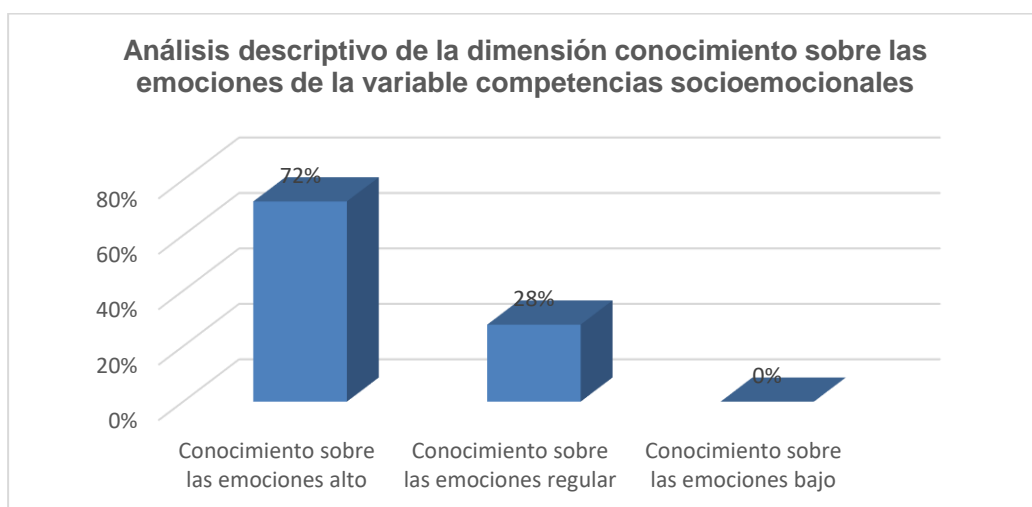
Nivel	f	%
Conocimiento sobre las emociones alto	13	72%
Conocimiento sobre las emociones regular	5	28%
Conocimiento sobre las emociones bajo	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento de CI

Interpretación

Referente a, la tabla se puede apreciar que el 72% (13) de los profesores de la I.E. “Jardín 017” de Tingo María han desarrollado muy bien los conocimientos sobre las emociones de la variable competencias socioemocionales, es decir definen muy bien las emociones lo que implica buen trabajo en la institución, por otro lado un 28% (5) de ellos según el cuestionario aplicado mencionan que sus conocimientos sobre las emociones están en desarrollo, es decir ellos todavía les falta un poco para lograr el desarrollo de la dimensión en la variable, pero no implica mucho en el trabajo que desarrollan para con la institución, entre tanto no existe ningún docente que no tienen conocimientos sobre esta dimensión.

Figura7



Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento de CI

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión habilidades socioemocionales de la variable competencias socioemocionales

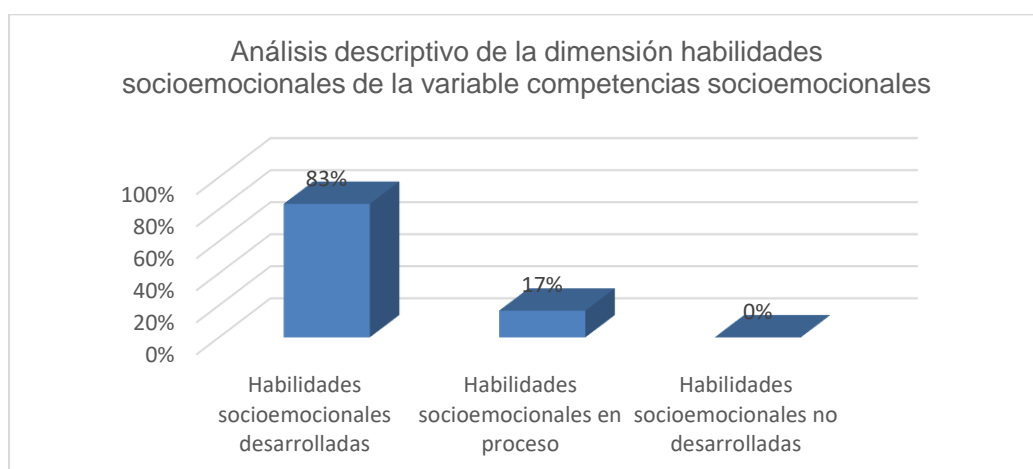
Nivel	f	%
Habilidades socioemocionales desarrolladas	15	83%
Habilidades socioemocionales en proceso	3	17%
Habilidades socioemocionales no desarrolladas	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento de CI

Interpretación

En cuanto a, la tabla 11 se puede apreciar que el 83% (15) de los maestros de la I.E. “Jardín 017” de Tingo María han desarrollado muy bien las habilidades socioemocionales de la variable competencias socioemocionales, es decir tienen habilidades para combatir las emociones tanto de ellos como de sus estudiantes siendo estas buenas o malas, lo que implica buen trabajo en la institución, por otro lado un 17% (3) de ellos según el cuestionario aplicado mencionan que sus habilidades socioemocionales se encuentran en desarrollo, es decir ellos todavía les falta un poco para lograr estas habilidades que representa la dimensión en la variable, pero no implica mucho en el trabajo que desarrollan para con la institución, entre tanto no existe ningún docente que no tienen habilidades no desarrolladas sobre esta dimensión.

Figura8



Fuente: Resultados de la aplicación del instrumento de CI

Análisis inferencial

Se utiliza la prueba de KolmogorovSmirnov, para la comprobación de la hipótesis, en donde se evalúa la distribución de datos sometidos a contraste.

Prueba de normalidad

Planteamiento de hipótesis

Ho: La variable de las calificaciones de la población tiene una distribución normal

$$p > 0,05$$

Ha: La variable de las calificaciones de la población es distinta a la distribución normal

$$p < 0,05$$

Tabla 12.

Análisis descriptivo de la dimensión habilidades socioemocionales de la variable competencias socioemocionales

ESTUDIANTE		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PUNTAJE	Clima institucional	,154	18	,128	,894	18	,053
	Competencias socioemocionales	,175	18	,047	,923	18	,060

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa en la tabla 12 el grupo de la V1 clima institucional, como en el grupo de V2 competencias socioemocionales, la sig. son mayores que 0,05; por lo tanto, se rechaza Ha, y se acepta Ho en donde las variables de las calificaciones de la población tienen una distribución normal.

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y las competencias socioemocionales de los maestros de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

Hipótesis estadísticas

Ho: Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

$$r > 0$$

H1: Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021

$$r = 0$$

Significación

0,05 es decir el 5%

Zona de rechazo

Si la probabilidad es mayor a 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1

Estadígrafo de prueba

R de Pearson (r), para prueba de escala ordinal

Tabla 13

Correlación entre el clima institucional y las competencias socioemocionales

		Correlaciones	
		Clima	Socioemocionales
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,899**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Competencias Socioemocionales	Correlación de Pearson	,899**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Análisis de correlación de la aplicación de ambos instrumentos

Regla de decisión

Sig > 0,05 Aceptamos Ho

Sig < 0,05 Rechazamos Ho

Interpretación

Como se observa en la tabla, se aprecia que la correlación entre las dos variables terminó ser alta y positiva (0,899), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) terminó ser menor a 0,05 por lo cual se toma la elección de rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de averiguación para un nivel de confianza del 95%. Entonces, se concluye que, existe interacción directa y significativa entre el clima institucional y las competencias socioemocionales de los profesores de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021

Hipótesis Específica 1

En este caso, existe relación directa y significativa entre la identidad institucional con las competencias socioemocionales de los profesores de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

Hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación directa y significativa entre la identidad institucional con las competencias socioemocionales de los profesores de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

$$r > 0$$

H1: Existe relación directa y significativa entre la identidad institucional con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

$$r = 0$$

Significación

0,05 es decir el 5%

Zona de rechazo

Si la probabilidad es mayor a 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1

Estadígrafo de prueba

R de Pearson (r), para prueba de escala ordinal

Tabla 14

Correlación entre la dimensión identidad institucional y las competencias socioemocionales

		Correlaciones	
		Clima	Socioemocionales
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,871**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Competencias Socioemocionales	Correlación de Pearson	,871**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Análisis de correlación de la aplicación de ambos instrumentos

Regla de decisión

Sig > 0,05 Aceptamos Ho

Sig < 0,05 Rechazamos Ho

Interpretación

Como se observa en la tabla 14, se aprecia que la correlación entre la dimensión identidad institucional y la variable competencias socioemocionales el cual resultó ser alta y positiva (0,871), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) terminó ser menor a 0,05 por lo cual se toma la elección de rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de averiguación para un nivel de confianza del 95%. Por consiguiente, se concluye que, existe interacción directa y significativa entre la identidad institucional con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

Hipótesis Específica 2

Existe relación directa y significativa entre la dimensión relaciones interpersonales con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

Hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación directa y significativa entre la dimensión relaciones interpersonales con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

$$r > 0$$

H1: Existe relación directa y significativa entre la dimensión relaciones interpersonales con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

$$= 0$$

Significación

0,05 es decir el 5%

Zona de rechazo

Si la probabilidad es mayor a 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1

Estadígrafo de prueba

R de Pearson (r), para prueba de escala ordinal

Tabla 15

Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y las competencias socioemocionales

		Correlaciones	
		Relaciones	Socioemocionales
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,888**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Competencias Socioemocionales	Correlación de Pearson	,888**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Análisis de correlación de la aplicación de ambos instrumentos

Regla de decisión

Sig > 0,05 Aceptamos Ho

Sig < 0,05 Rechazamos Ho

Interpretación

En la tabla 15, se puede apreciar que la correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable competencias socioemocionales el cual resultó ser alta y positiva (0,888), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) resultó ser menor a 0,05 por lo cual se toma la elección de rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de averiguación para un nivel de confianza del 95%. Por consiguiente, se concluye que, existe interacción directa y significativa entre la dimensión relaciones interpersonales con las competencias socioemocionales de los maestros de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

Hipótesis Específica 3

Existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

Hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

$$r > 0$$

H1: Existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

$$r = 0$$

Significación

0,05 es decir el 5%

Zona de rechazo

Si la probabilidad es mayor a 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1

Estadígrafo de prueba

R de Pearson (r), para prueba de escala ordinal

Tabla 16

Correlación entre la dimensión trabajo en equipo y las competencias socioemocionales

Correlaciones		
	Trabajo	Socioemocionales
Trabajo en equipo		
Correlación de Pearson	1	,912**
Sig. (bilateral)		,000
N	18	18
Competencias Socioemocionales		
Correlación de Pearson	,912**	1
Sig. (bilateral)	,000	
N	18	18

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Análisis de correlación de la aplicación de ambos instrumentos

Regla de decisión

Sig > 0,05 Aceptamos H_0

Sig < 0,05 Rechazamos H_0

Interpretación

Como se observa en la tabla 16, se aprecia que la correlación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable competencias socioemocionales el cual resultó ser alta y positiva (0,912), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) resultó ser menor a 0,05 por lo cual se toma la elección de rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de indagación para un nivel de confianza del 95%. Por consiguiente, se concluye que, existe interacción directa y significativa entre el trabajo en grupo con las competencias socioemocionales de los maestros de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

Hipótesis Específica 4

Existe relación directa y significativa entre las normas de convivencia con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

Hipótesis estadísticas

H_0 : No existe relación directa y significativa entre las normas de convivencia con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

$$r > 0$$

H_1 : Existe relación directa y significativa entre las normas de convivencia con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

$$r = 0$$

Significación

0,05 es decir el 5%

Zona de rechazo

Si la probabilidad es mayor a 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1

Estadígrafo de prueba

R de Pearson (r), para prueba de escala ordinal

Tabla 17

Correlación entre la dimensión normas de convivencia y las competencias socioemocionales

		Correlaciones	
		Normas	Socioemocionales
Normas de convivencia	Correlación de Pearson	1	,917**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Competencias Socioemocionales	Correlación de Pearson	,917**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Análisis de correlación de la aplicación de ambos instrumentos

Regla de decisión

Sig> 0,05 Aceptamos Ho

Sig< 0,05 Rechazamos Ho

Interpretación

Como se observa en la tabla 17, se aprecia que la correlación entre la dimensión normas de convivencia y la variable competencias socioemocionales el cual resultó ser alta y positiva (0,917), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) resultó ser menor a 0,05 por lo cual se toma la elección de rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de indagación para un nivel de confianza del 95%. Por consiguiente, se concluye que, existe interacción directa y significativa en medio de las reglas de convivencia con las competencias socioemocionales de los maestros de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.

V. DISCUSIÓN

Después de haber realizado el análisis descriptivo e inferencial del trabajo en mención se logró correlacionar las dos variables, con R de Pearson (r), para prueba de escala ordinal el resultado se observa en la tabla 13, en donde la correlación de la variable 1, clima institucional y la variable 2 competencias socioemocionales resultó ser alta y positiva (0,899), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) resultó ser menor a 0,05, por lo que se determina rechazar la hipótesis nula y aceptarla hipótesis del estudio para un nivel de confianza del 95%,

De misma manera la correlación de las variables desarrolladas se diría que si existe relación directa y significativa entre clima institucional y las competencias socioemocionales de los maestros de la Institución Educativa Jardín 017 de Tingo María, 2021, de esta manera se estaría corroborando lo presentado por Hernao y Vélez (2018) en la tesis de maestría titulada: "Competencias socioemocionales de los maestros y su relación con el clima laboral, tiene similitud con la investigación, ya que también se concluyó que las variables de estudio tienen relación directa entre ellas, Oreste Sindici y Pedro Estrada del Municipio de Itagüí de la Universidad de Medellín, "su objetivo era comprender la relación entre las habilidades sociales y emocionales de los docentes y el entorno laboral de dos instituciones educativas públicas del Municipio de Itagüí

Ahora bien, Sumeer (2017) elaboro su investigación en la Universidad de Panjab Chandigarh de la India, en donde desarrollo su investigación con 321 formadores docentes, para demostrar si hay relación entre el clima organizacional con la inteligencia emocional y el estado socioeconómico, teniendo un enfoque cuantitativo, llegando a la conclusión que estos docentes formadores tienen que desarrollado una inteligencia emocional satisfactoria, porque ellos se relacionan un clima organizacional, para terminar estas dos variables deben estar relacionados porque el ambiente es primordial para un buen desarrollo emocional, del mismo modo Atachahua (2018), quien realizo su tesis en la UCV, de Perú. Teniendo propósito determinar la relación de las competencias socioemocionales y la gestión de la calidad humana, la investigación es no experimental, correlacional, con muestra de 30 docentes, el autor concluye que las variables mencionadas tienen relación en la Institución Educativa de Quiparacra.

El estudio fue realizado a través de encuestas dirigida a las muestras de estudio, con un modelo cualitativo para poder diagnosticar sobre las competencias socioemocionales en los docentes de una Institución educativa y el clima laboral de las instituciones, para poder concluir si estas dos variables de estudio se relacionan entre ellas, las competencias socioemocionales que fueron una de las variables de estudio se enfoca en las diversas emociones que puede expresar, demostrar, emitir un individuo, en este caso serían los docentes o la muestra de estudio, para determinar el clima laboral de ambas instituciones se utilizó una escala de Likert, para que la muestra identifique la apreciación que tienen sobre el clima al interior de la organización.

Llegando a la conclusión, la muestra empleada en este estudio (docentes), captan una sensación buena en su centro de labores, podrían decir que se sienten cómodos laborando ahí, pero también hay ciertas actitudes que se deberían mejorar, como la comunicación entre pares, cumplir con las normas de convivencia, identificarse con el lugar donde labora, ser empáticos, respetuosos, responsables, desarrollando esto de manera satisfactoria, estaríamos fortaleciendo las competencias socioemocionales.

Si ambas variables tienen relación se debería trabajar en ellas, para que los docentes, directivos, estudiantes tengan un buen clima laboral y de la mano desarrollen positivamente sus competencias socioemocionales en diferentes situaciones que se les presente en la vida cotidiana.

La primera dimensión se puede observar en la tabla 14 donde la correlación entre la dimensión identidad institucional y la variable competencias socioemocionales resultó ser alta y positiva (0,871), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) resultó ser menos de 0.05, por lo que se rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de indagación para un nivel de confianza del 95%.

Por ello, se concluye que, existe relación directa y significativa entre la identidad institucional con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, con este resultado podemos ratificar lo presentado por De la Cruz y Paredes (2018) en su tesis "Habilidades sociales y el clima institucional" identificó una relación directa y significativa entre las habilidades

sociales y el clima institucional en la I.E N°80131 en el 2018. Él describió las características de las variables presentadas como habilidad social y clima institucional, siendo de tipo Transeccional correlacional-causal, con una población de 10 docentes del 2018, concluyo que debido que la sociedad presenta cambios constantes como la modernización del Estado, causando influencias socio económicas en la población, que tendrán un impacto duradero en su calidad de vida en la sociedad, Quijada, V. (2006) fundamentándose que Gómez (2001) define a las relaciones interpersonales como un conjunto de personas que interactúan entre ellas, intercambiando, ideas, materiales de trabajo, propuestas, metas, desde su propia forma de ser, hechos que permiten alcanzar el objetivo trazado, existen dos tipos de relaciones interpersonales una en donde se demuestra relaciones dinámicas, abiertas ,positivas y otras de enfrentamiento, pelea, que les lleva a no interactuar de una manera acertada con los demás (2001, p.71).

Cabe mencionar que en la tabla 15 también se logró correlacionar la dimensión relaciones interpersonales y la variable competencias socioemocionales el cual resultó ser alta y positiva (0,888), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) resultó ser menos de 0.05, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del estudio con un 95% de confianza.

Así que, se llegó a concluir que existe una relación directa y significativa entre la dimensión de relación interpersonal y las habilidades sociales y emocionales de los docentes de inteligencia emocional, lo que hace que la relación entre maestros y con ese resultado se estaría aportando al trabajo de Mendoza (2011), en el tratado "La relación entre el clima institucional y el desempeño docente" de la Instituciones Educativas de Inicial de la red N°9.

– Callao, Estos últimos años se ha visto que existen problemas frecuentes de estados de ánimos relacionados con las competencias emocionales, la cual esto genera un mal desempeño docente, que muchas veces se deben por un mal clima institucional. Es por ello que el objetivo del autor de la tesis es determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones preescolares de la Red 9-Callao. Para optar el grado académico de Maestro en Educación en la

mención Gestión de la Educación de la Universidad San Ignacio De Loyola, tipo descriptiva, no experimental, con una población de 45 docentes, donde el autor concluyó que entre sus variables clima institucional y desempeño docente, si existe una relación directa entre ambas variables, entonces se afirma que para tener un buen desempeño docente en las instituciones educativas, los docentes deben encontrarse en un ambiente de trabajo armonioso, agradable, que les permita interactuar de una manera acertada con los otros miembros de la comunidad educativa, demostrándose respeto, empatía, tolerancia hacia los demás, sin peleas, malos entendidos, de lo contrario podría tener consecuencias como un desempeño docente desfavorable, de los efectos logrados se señala que existe relación entre comportamiento institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N.º 9 Callao.

Igualmente, la tabla 16 señala donde se logró correlacionar la dimensión trabajo en equipo y la variable competencias emocionales en la cual resultó ser alta y positiva (0,912), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) resultó ser menos de 0.05, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del estudio con un 95% de confianza.

Por ende, se llegó a concluir que existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y las habilidades socioemocionales de los maestros de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, de esta forma también concluye Cornejo (2017) en su tesis competencias emocionales y la habilidad para el manejo de conflicto en los docentes, en donde su correlación de las dimensiones tiene relación entre ambas.

A si mismo Bar-On, (2001) define a las competencias socioemocionales que debido a las diferentes necesidades educativas que se presentan debido a los cambios sociales, ubican al docente como responsable para crear nuevas competencias para enfrentar estos retos del mundo actual, llevando esto a que los docentes demuestren diversas reacciones socioemocionales, es por ello que el educador debe ser consciente de su estado de ánimo, emociones, reconocer como sobrellevar estas determinadas emociones para así no perjudicar a las personas

de su alrededor. Entonces de los resultados logrados se demuestra que hay relación de trabajo colaborativo y la habilidad para el manejo de conflicto en los docentes.

Agregando que para Gómez (2011) define al trabajo en equipo, como un conjunto de personas que interactúan entre ellas, intercambiando, ideas, materiales de trabajo, propuestas, metas, desde su propia forma de ser, son un punto muy importante para poder desarrollar las competencias emocionales.

Finalmente, en la tabla 17 se estudió la correlación de la dimensión de normas de convivencia y las competencias emocionales en la cual resultó ser alta y positiva (0,917), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) resultó ser menor a 0,05 por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación para un nivel de confianza del 95%.

Por lo tanto, se concluye que, existe relación directa y significativa entre las normas de convivencia con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, así como lo plateo Liendo, (2017) en su tesis titulado influencia de programas de intervención psicopedagógica basado en las competencias socioemocionales en la convivencia escolar.

En donde se tuvo claro el concepto de normas de convivencia que son acuerdos establecidos por los miembros de una organización o Institución educativa, con la finalidad de tener un ambiente laboral armonioso, en donde las personas se interrelacionan entre sí, teniendo en cuenta el respeto, tolerancia, empatía, para que el individuo pueda desarrollar sus deberes y derechos de manera satisfactoria, con una muestra de 62 estudiantes, en donde se contrastó la hipótesis la convivencia escolar antes de la aplicación del Programa de Intervención Psicosocial Basado en Habilidades Sociales y Emocionales, estaba poco adecuada y después adecuada.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De esta manera, se determinó que existió relación directa y significativa entre clima institucional y las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, se apreció que la correlación entre ambas resultó ser alta y positiva (0,899), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) resultó ser menor a 0,05.

Segunda: También, se determinó que existió relación directa y significativa entre la identidad institucional con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, se apreció que la correlación entre ambas resultó ser alta y positiva (0,871), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) resultó ser menor a 0,05.

Tercera: Así mismo, se determinó que existió relación directa y significativa entre relaciones interpersonales con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, se apreció que la correlación entre ambas resultó ser alta y positiva (0,888), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) resultó ser menor a 0,05.

Cuarta: Además, se determinó que existió relación directa y significativa entre trabajo en equipo con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, se apreció que la correlación entre ambas resultó ser alta y positiva (0,912), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) resultó ser menor a 0,05.

Quinto: Finalmente, se determinó que existió relación directa y significativa entre normas de convivencia con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, se apreció que la correlación entre ambas resultó ser alta y positiva (0,917), además la significación bilateral (Sig) arrojado por el Spss (0,00) resultó ser menor a 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se propone a la directora de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, gestionar capacitaciones, talleres, relacionados con las competencias emocionales, conocimientos de las emociones, habilidades emocionales de modo que, se ha demostrado que se existe una relación directa con el clima institucional. También que coordine con el comité de tutoría para la elaboración de nuestras normas de convivencia, y estas sean exhibidas por los pasillos de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, en forma de carteles.

Segunda: Recomendar al directivo de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, evaluar al personal docente y auxiliar el cumplimiento de sus actividades pedagógicas de manera responsable y oportuna, para conocer quién es el docente o auxiliar que se identifica con su institución educativa a través del cumplimiento de deberes, para así ser reconocido como docente o auxiliar del mes, ya que se ha demostrado que la identidad institucional tiene una relación con las competencias socioemocionales.

Tercera: Sugerir al comité de tutoría de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021, que solicite la presencia de un Psicólogo, para que pueda evaluar las emociones de los docentes, auxiliares y directivo, para tener conocimiento del nivel en que se encuentran y como deben superar sus emociones negativas, en vista que se ha demostrado que se relaciona directamente con relaciones interpersonales.

REFERENCIAS

- Álvarez J. G. (2000). Política y Descentralización Educativa. Lima Perú: San Marcos.
- Bar-On, R. (1997). The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bar-On, Roberth (2001). Emotional Intelligence and Self-Actualization. En Joseph Ciarrochi, Josephy Forgas y John Mayer (Eds.). Emotional Intelligence in Everyday Life: A Scientific Inquiry. (pp. 82-97). Philadelphia, USA: Psychology Press.
- Barrientos, A. (2016). Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. BMC Health Services Research, 18, 399.
<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>.
- Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. Educación XXI, 10, 61-82.
- Blake, R y J Mouton. (1973). El modelo del Cuadro Organizacional. Bogotá Colombia: Fondo Educativo Interamericana.
- Bravo, T. y Valenzuela, S. (2019). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. México: INEE.
- Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Educar. (27): 103–117. Recuperado de: <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf>.
- Bush, Theories of educational leadership and management. London: Sage.
- Cabanillas, M. N. (2021). Habilidades socioemocionales para el clima organizacional en la Institución Educativa 16024, Huabal - Jaén. Tesis para obtener el grado académico de: doctora en educación en la Universidad César Vallejo.
- Caligiore, C y Díaz, S (2003) Clima organizacional y desempeño. Revista Venezolana de Gerencia 8(24), 644-658.

- Canton, V. (1997). 1+1+1 no es igual a tres. México: Ed. Universidad Pedagógica Nacional.
- Cases Irma (2001). La telaraña emocional del profesorado. La formación anímica: una herramienta imprescindible para sobrevivir dentro de la docencia. En FLópez (Coord.). La formación del profesorado: proyectos de formación en centros educativos. (pp. 89-97). Barcelona, España: Editorial Graó.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada) INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 16(28), 7-32.
- Chaseling, M., Smith, R., Boyd, W., Foster, A., Boyd, W., Markopoulos, C., Shipway, B. & Lembke, C. (2016) Collaborative Inquiry Driving Leadership Growth and School Improvement. *Creative Education*, 7, 244-253. doi: 10.4236/ce.2016.72023.
- Chiavenato, I. (1984). Gestión del talento humano. Editorial Mc Graw Hill, Reg. (736):176-180. México
- Ciarrochi, Joseph, Forgas, Joseph y Mayer, John (2001). Emotional Intelligence in Everyday Life: A Scientific Inquiry. Philadelphia, USA: Psychology Press.
- Contreras, I. M. (2013). Teorías de las necesidades. *Educación Sugerencial*, 88.
- Cornejo, C. (2017). Competencias emocionales y la habilidad para el manejo de conflictos en docentes de una institución educativa pública del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima: Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle.
- Cuadra, A. y Veloso, C. (2009). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 18(1), pp. 15-25.
- Cubas, M. V. (2017). Modelo de liderazgo directivo para el buen clima organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Chiclayo – 2017. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Delors, J. (1996). La Educación Encierra un Tesoro. Madrid España: Santillana Ediciones Unesco.
- Díaz, S. C. (2012). Gestión y acción educativa. *Gestión educativa*, 75.
- Fernández, P. E. (14 de julio de 2014). emotional.inteligence.uma.es. Obtenido

de pdf53inteligencia Emocional:

www.emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf53inteligencia_Emocional_España.pdf

- Enríquez, M. y Calderón J. (2017). El clima laboral y su Incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. 49 *PODIUM*, 131 - 143.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>.
- Extremera, N y Fernández-Berrocal, Pablo (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33 (8). Recuperado el 13 de mayo de 2004 en <http://www.campus-oei.org/revista/deloslectores/759Extremera.PDF>.
- Forehand, GA y Von Haller, G. (1964). Variación ambiental en estudios de comportamiento organizacional. *Psychological Bulletin*, 62 (6), 361–382.
- Flores, I. del C. (2019). Programa de habilidades socioemocionales para el clima social escolar en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Karl Weiss”, Chiclayo. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Psicología Educativa. Universidad César Vallejo.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Estados Unidos: Editorial Bantam.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona. Kairós
- Gómez, L. (2001). El clima organizacional y liderazgo en la gestión educativa. Tesis de la UNIFE.
- González, A. (2013). *Clima Organizacional*.
- Guerrero, C. y Portero, L. (2020). El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San Pio X (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato. Lima, Perú
- Hashemi, D. (2016) The relationship between job satisfaction and organizational climate: a case study of government departments in Divandarreh. *World Scientific News*, 45(2), 373-383.
- James, L., Choi, C., Ko C., McNeil, P., Minton, M., Wright, M, Kim, K. (2008). Organizational and psychological climate: a review of theory and research. *Journal European Journal of Work and Organizational Psychology*. 17(1), 5 - 32. <https://doi.org/10.1080/13594320701662550>.

- Jiménez, I. U. y Vásquez, C. (2018). Sociedad del Conocimiento y Habilidades Socioemocionales en educación básica y media.
- Kaplan, Norton. (2014). Relaciones de la Inteligencia Emocional Con el Desempeño de los Estudiantes de Enfermería. España: Universidad de Cadiz.
- Köse, A. (2016). The Relationship between Work Engagement Behavior and Perceived Organizational Support and Organizational Climate. *Journal of Education and Practice* 7(27), 42-52.
- León, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32.
- Martínez, R. (2006). Management. El éxito es de quienes pueden cambiar el clima.
- Martínez, R. (2006). Management. El éxito es de quienes pueden cambiar el clima.
- Mayorca, J. (2018). Gestión educativa y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario del cercado de Huaral, 2017 (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Moreno, S. y Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33.
- RAE, (2013). Diccionario de la Real Academia Española.
- Salovey, P. y Mayer, J. M. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Salovey, P. y Sluyter, D. J. (1997). *Emotional Development and Emotional Intelligence Educational Implications*. Nueva York: Basic Books.
- Sumeer S. (2017). To find a relation of Organizational climate with emotional intelligence and socioeconomic status teacher educator teach in affiliated colleges of Panjab University, Chandigarh. *International Journal of Advanced Education and Research*. ISSN: 2455-5746, Impact Factor: RJIF 5.34 Moga, Punjab, India www.alleducationjournal.com.
- Tinco, S. (2016). Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia

- de Islay – 2015 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación. Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú
- Vásquez, A. (2018). Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la Institución Educativa N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018 (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Vivas, M.; Chacón, M. & Chacón, E. (2010). Competencias socio-emocionales autopercibidas por los futuros docentes Educere, vol. 14, núm. 48, enero-junio, 2010, pp. 137-146 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela.
- Zambrano, J, Ramón, M. & Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala. Revista Universidad y Sociedad, 9(2), 163-172.

ANEXOS

Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima institucional y las competencias socioemocionales en docentes de la Institución Educativa Jardín 017 de Tingo María, año 2021						
AUTOR: Br. Vargas López Mireya						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021?</p> <p>Problema general: 1. ¿De qué manera se relaciona la identidad institucional con las competencias socioemocionales de</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.</p> <p>Objetivo general: 1. Determinar la manera en que se relaciona la identidad institucional con las competencias</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.</p> <p>Hipótesis general: 1. Existe relación directa y significativa entre la identidad institucional con las competencias</p>	Variable 1. Clima Institucional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Identidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la I.E. • Fomenta la identidad institucional en sus alumnos y alumnas a través de la practica pedagógica cotidiana. 	1,2,3,4,5,6	Bueno Regula Deficiente
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • El diálogo entre directivo, docentes, auxiliar, es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas. • Las relaciones interpersonales fortalecen el 	7,8,9,10,11,12				

los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021?	socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.	socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.		apoyo entre los docentes, auxiliares, directivo, de la institución educativa.		
2. ¿De qué manera se relaciona la dimensión relaciones interpersonales con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021?	2. Establecer de qué manera se relaciona la dimensión relaciones interpersonales con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.	2. Existe relación directa y significativa entre la dimensión relaciones interpersonales con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Los docentes, auxiliares, asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad. Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida. 	13,14,15,16,17,18	
3. ¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021?	3. Determinar de qué manera se relaciona el trabajo en equipo con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.	3. Existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.	Normas de convivencia	<ul style="list-style-type: none"> Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes, auxiliares y directivos. Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la I.E. 	19,20,21,22,23,24	
Variable 2. Competencias socioemocionales						
4. ¿De qué manera se relaciona las normas de convivencia con las competencias	socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.	socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.	Conocimiento sobre las emociones	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento de la teoría de las emociones. Conocimientos de las emociones con respecto a la enseñanza. 	1,2,3,4,5,6	Desarrolladas En proceso No desarrolladas

<p>socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021?</p>	<p>4. Establecer de qué manera se relaciona las normas de convivencia con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.</p>	<p>4. Existe relación directa y significativa entre las normas de convivencia con las competencias socioemocionales de los docentes de la I.E. Jardín 017 de Tingo María, 2021.</p>	<p>Habilidades socioemocionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación de las situaciones profesionales que están presentes las emociones relacionadas con el proceso de enseñanza. • Habilidades didácticas para la educación emocional. • Habilidades interpersonales. • Habilidades intrapersonales. 	<p>7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24</p>	
---	---	---	-------------------------------------	--	---	--

ANEXO

Matriz de operalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable Clima institucional	Gómez (2001) argumenta que el clima institucional es la totalidad de manifestaciones, hechos que se observan en una determinada organización, en la cual la interrelación indica la condición del clima institucional, siendo el principio de seguridad del individuo en donde esté, tiene que demostrar seguridad, confianza, sin dejar de lado el organizacional de la institución.	Es el entorno ocasionado en una institución educativa, después de interactuar, relacionarse, con los con las personas que los integran. Esto incluye las siguientes dimensiones, identidad institucional, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, normas de convivencia. Constituido por 24 ítems, distribuidas en 4 dimensiones, donde la población responde de acuerdo a una escala de Likert.	Identidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la I.E. • Fomenta la identidad institucional en sus alumnos y alumnas a través de la practica pedagógica cotidiana. 	Escala valorativa Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre =5
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • El diálogo entre directivo, docentes, auxiliar, es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas. • Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre los docentes, auxiliares, directivo, de la institución educativa. 	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes, auxiliares, asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad. • Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida. 	

			Normas de convivencia	<ul style="list-style-type: none"> • Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes, auxiliares y directivos. • Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la I.E. 	
Variable Competencias socioemocionales	Vivas (2004, p.122) que señalan que “las competencias emocionales son las emociones que demuestra un individuo ante la respuesta de un estímulo, ellos señalan que todos los docentes deben poseer conocimientos sobre temas relacionados a las emociones ya que de eso depende el desempeño, manifestación, desarrollo de sus actividades laborales, saber que la inteligencia emocional, que es la emoción, que es una competencia emocional.	Desde un punto de vista las competencias socioemocionales de los docentes, auxiliar y directivo, se evaluará en 2 dimensiones, conocimiento sobre las emociones, habilidades socioemocionales, Constituido por 24 ítems, donde la población responde de acuerdo a una escala de Likert.	Conocimiento sobre las emociones	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la teoría de las emociones. • Conocimientos de las emociones con respecto a la enseñanza. 	<p align="center">Escala valorativa</p> <p align="center">Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre =5</p>
			Habilidades socioemocionales	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación de las situaciones profesionales que están presentes las emociones relacionadas con el proceso de enseñanza. • Habilidades didácticas para la educación emocional. • Habilidades interpersonales. • Habilidades intrapersonales. 	

ANEXO

Matriz de definición de variables y dimensiones

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Identidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la I.E. • Fomenta la identidad institucional en sus alumnos y alumnas a través de la practica pedagógica cotidiana. 	1 – 6		
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • El diálogo entre directivo, docentes, auxiliar, es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas. • Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre los docentes, auxiliares, directivo, de la institución educativa. 	7 – 12	<p style="text-align: center;">Escala ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre 	<ul style="list-style-type: none"> Bueno Regula Deficiente
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes, auxiliares, asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad. • Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida 	13 – 18		
Normas de convivencia	<ul style="list-style-type: none"> • Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes, auxiliares y directivos. 	19 – 24		

- Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la I.E.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Conocimiento sobre las emociones	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la teoría de las emociones. • Conocimientos de las emociones con respecto a la enseñanza. 	1 – 6	Escala ordinal	Desarrolladas
Habilidades socioemocionales	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación de las situaciones profesionales que están presentes las emociones relacionadas con el proceso de enseñanza. • Habilidades didácticas para la educación emocional. • Habilidades interpersonales. • Habilidades intrapersonales. 	7 – 24	1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre	En proceso No desarrolladas

ANEXO

Instrumentos

Escala sobre clima institucional

Institución Educativa:

.....

Instrucciones

Estimado (a) docente esta vez solicitamos tu valioso aporte respondiendo al cuestionario anónimo que tiene por finalidad realizar un estudio sobre Clima institucional. Para ello recurrimos a tu valiosa colaboración con el objetivo de obtener esta información que será de gran valor para la educación nacional, no dudamos de la veracidad de tus respuestas y desde ya agradecemos tu participación.

Escala valorativa:

Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

ÍTEMS		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: IDENTIDAD INSTITUCIONAL						
1	Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la I. E.					
2	Se siente comprendido con la labor académica realizada en la I.E.					
3	Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la I. E.					
4	Participa en las actividades académicas que promueve la I. E.					
5	Fomentar la identidad institucional en sus alumnos (as) a través de la practica pedagógica cotidiana.					
6	Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I. E.					
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES		1	2	3	4	5

7	El dialogo entre directivos y docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas.					
8	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la Institución Educativa.					
9	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.					
10	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre los docentes de la Institución Educativa.					
11	Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la Institución Educativa.					
12	Los docentes se muestran respetuosos el uno del otro.					
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
13	Los docentes asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad.					
14	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.					
15	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.					
16	Comparte la información que tiene con sus colegas o se guarda solo para usted.					
17	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida.					
18	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.					
DIMENSIÓN: NORMAS DE CONVIVENCIA		1	2	3	4	5
19	Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos.					
20	Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo de los docentes.					
21	Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.					

22	Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la Institución Educativa.					
23	Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.					
24	Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la I.E.					

Escala sobre competencias socioemocionales

Institución Educativa:

.....

Instrucciones

Estimado (a) docente esta vez solicitamos tu valioso aporte respondiendo al cuestionario anónimo que tiene por finalidad realizar un estudio sobre Clima institucional. Para ello recurrimos a tu valiosa colaboración con el objetivo de obtener esta información que será de gran valor para la educación nacional, no dudamos de la veracidad de tus respuestas y desde ya agradecemos tu participación.

Escala valorativa:

Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

ÍTEMS						
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS SOBRE LAS EMOCIONES		1	2	3	4	5
1	Tengo sólidos conocimientos de los tipos de emociones.					
2	Tengo suficientes conocimientos del manejo de las emociones.					
3	Tengo suficientes conocimientos del papel de las emociones en el desempeño y en la vida de las personas.					
4	Tengo suficientes conocimientos para expresar emociones en el aula.					
5	Tengo suficientes conocimientos de la inteligencia emocional en el aprendizaje y la cognición.					
6	Tengo suficientes principios de la educación emocional.					
DIMENSIÓN: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES		1	2	3	4	5
7	Regulo las emociones relacionadas con el proceso de aprendizaje.					
8	Regulo las emociones relacionadas con el clima afectivo del aula.					
9	Regulo los intercambios con los alumnos y padres de familia.					
10	Regulo los intercambios con los compañeros de trabajo.					

11	Regulo los intercambios con las autoridades.					
12	Tengo habilidades para aplicar estrategias que le faciliten identificar, comprender y regular las emociones de sí mismo y de otros.					
13	Estimulo el desarrollo armónico de mis alumnos.					
14	Poseo habilidades innovadoras creativas para promover aulas inteligentes.					
15	Construyo ambientes socioeducativos y estimulantes.					
16	Demuestro asertividad en las relaciones interpersonales.					
17	Demuestro empatía en las relaciones interpersonales.					
18	Manejo las relaciones sociales en las interacciones interpersonales.					
19	Demuestro solución de problemas en las relaciones interpersonales.					
20	Demuestro autorrespeto en las relaciones intrapersonales.					
21	Demuestro autocontrol de impulsos en las relaciones intrapersonales.					
22	Demuestro autonomía en las relaciones intrapersonales.					
23	Demuestro flexibilidad en las relaciones intrapersonales.					
24	Demuestro optimismo en las relaciones intrapersonales.					

ANEXO


Certificado de validación de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA

Datos del experto:

NOMBRES Y APELLIDOS	OSCAR CENCIA CRISPÍN	DNI:	20076606
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	ESCALA DE CLIMA INSTITUCIONAL		
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	ESCALA DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES		
DIRECCIÓN DOMICILIARIA:	Av. José Carlos Mariátegui 737	TELÉFONO DE DOMICILIO:	064252898
TÍTULO PROFESIONAL/ESPECIALIDAD:	Lic. Pedagogía y Humanidades	TELÉFONO CELULAR:	950898223
GRADO ACADÉMICO:	Dr. Ciencias de la Educación		
MENCIÓN:			
FIRMA:		LUGAR Y FECHA:	Huancayo, 01 de julio de 2021

Certificado de validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

N.º	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: IDENTIDAD INSTITUCIONAL								
1	Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la I. E.	X		X		X		
2	Se siente comprendido con la labor académica realizada en la I.E.	X		X		X		
3	Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la I. E.	X		X		X		
4	Participa en las actividades académicas que promueve la I. E.	X		X		X		
5	Fomentar la identidad institucional en sus alumnos (as) a través de la practica pedagógica cotidiana.	X		X		X		
6	Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I. E.	X		X		X		
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES								
7	El dialogo entre directivos y docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas.	X		X		X		
8	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la Institución Educativa.	X		X		X		

9	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.	X		X		X		
10	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre los docentes de la Institución Educativa.	X		X		X		
11	Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la Institución Educativa.	X		X		X		
12	Los docentes se muestran respetuosos el uno del otro.	X		X		X		
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO								
13	Los docentes asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad.	X		X		X		
14	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.	X		X		X		
15	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.	X		X		X		
16	Comparte la información que tiene con sus colegas o se guarda solo para usted.	X		X		X		
17	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida.	X		X		X		
18	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.	X		X		X		
DIMENSIÓN: NORMAS DE CONVIVENCIA								
19	Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos.	X		X		X		
20	Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo de los docentes.	X		X		X		

21	Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.	X		X		X		
22	Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la Institución Educativa.	X		X		X		
23	Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.	X		X		X		
24	Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la I.E.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicables después de corregir ()** **No aplicables ()**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. OSCAR CENCIA CRISPÍN **DNI:** 20076606

Especialidad del validador: Ciencias Sociales e Historia

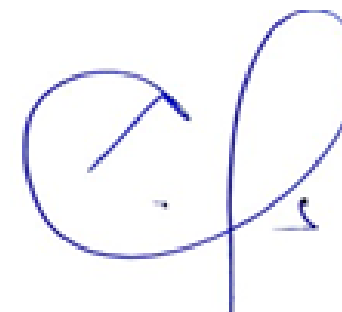
1 **pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

01 de julio, 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

N.º	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS SOBRE LAS EMOCIONES								
1	Tengo sólidos conocimientos de los tipos de emociones.	X		X		X		
2	Tengo suficientes conocimientos del manejo de las emociones.	X		X		X		
3	Tengo suficientes conocimientos del papel de las emociones en el desempeño y en la vida de las personas.	X		X		X		
4	Tengo suficientes conocimientos para expresar emociones en el aula.	X		X		X		
5	Tengo suficientes conocimientos de la inteligencia emocional en el aprendizaje y la cognición.	X		X		X		
6	Tengo suficientes principios de la educación emocional.	X		X		X		
DIMENSIÓN: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES								
7	Regulo las emociones relacionadas con el proceso de aprendizaje.	X		X		X		
8	Regulo las emociones relacionadas con el clima afectivo del aula.	X		X		X		
9	Regulo los intercambios con los alumnos y padres de familia.	X		X		X		
10	Regulo los intercambios con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
11	Regulo los intercambios con las autoridades.	X		X		X		
12	Tengo habilidades para aplicar estrategias que le faciliten identificar, comprender y regular las emociones de sí mismo y de otros.	X		X		X		
13	Estimulo el desarrollo armónico de mis alumnos.	X		X		X		

14	Poseo habilidades innovadoras creativas para promover aulas inteligentes.	X		X		X		
15	Construyo ambientes socioeducativos y estimulantes.	X		X		X		
16	Demuestro asertividad en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
17	Demuestro empatía en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
18	Manejo las relaciones sociales en las interacciones interpersonales.	X		X		X		
19	Demuestro solución de problemas en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
20	Demuestro autorrespeto en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		
21	Demuestro autocontrol de impulsos en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		
22	Demuestro autonomía en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		
23	Demuestro flexibilidad en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		
24	Demuestro optimismo en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicables después de corregir ()** **No aplicables ()**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. OSCAR CENCIA CRISPÍN **DNI:** 20076606

Especialidad del validador: Ciencias Sociales e Historia

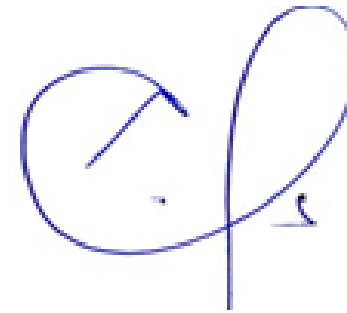
1 **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

01 de julio, 2021

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a vertical line extending downwards.

Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA

Datos del experto:

NOMBRES Y APELLIDOS	RAÚL INGA PEÑA	DNI:	20033103
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	ESCALA DE CLIMA INSTITUCIONAL		
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	ESCALA DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES		
DIRECCIÓN DOMICILIARIA:	PASAJE TOVAR N° 145 EL Tmbo	TELÉFONO DE DOMICILIO:	
TÍTULO PROFESIONAL/ESPECIALIDAD:	LICENCIADO EN PEDAGOGÍA Y HUMANIDADES ESP: ESPAÑOL Y LITERATURA	TELÉFONO CELULAR:	950843058
GRADO ACADÉMICO:	Dr. Ciencias de la Educación		
MENCIÓN:	MAGISTER		
FIRMA:		LUGAR Y FECHA:	01 de julio de 2021

Certificado de validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

N.º	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: IDENTIDAD INSTITUCIONAL								
1	Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la I. E.	X		X		X		
2	Se siente comprendido con la labor académica realizada en la I.E.	X		X		X		
3	Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la I. E.	X		X		X		
4	Participa en las actividades académicas que promueve la I. E.	X		X		X		
5	Fomentar la identidad institucional en sus alumnos (as) a través de la practica pedagógica cotidiana.	X		X		X		
6	Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I. E.	X		X		X		
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES								
7	El dialogo entre directivos y docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas.	X		X		X		
8	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la Institución Educativa.	X		X		X		
9	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.	X		X		X		

10	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre los docentes de la Institución Educativa.	X		X		X		
11	Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la Institución Educativa.	X		X		X		
12	Los docentes se muestran respetuosos el uno del otro.	X		X		X		
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO								
13	Los docentes asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad.	X		X		X		
14	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.	X		X		X		
15	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.	X		X		X		
16	Comparte la información que tiene con sus colegas o se guarda solo para usted.	X		X		X		
17	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida.	X		X		X		
18	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.	X		X		X		
DIMENSIÓN: NORMAS DE CONVIVENCIA								
19	Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos.	X		X		X		
20	Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo de los docentes.	X		X		X		
21	Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.	X		X		X		

22	Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la Institución Educativa.	X		X		X	
23	Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.	X		X		X	
24	Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la I.E.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicables después de corregir ()** **No aplicables ()**

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. RAÚL INGA PEÑA **DNI:** 20033103

Especialidad del validador: ESPAÑOL Y LITERATURA

01 de julio, 2021

1 **pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

N.º	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS SOBRE LAS EMOCIONES								
1	Tengo sólidos conocimientos de los tipos de emociones.	X		X		X		
2	Tengo suficientes conocimientos del manejo de las emociones.	X		X		X		
3	Tengo suficientes conocimientos del papel de las emociones en el desempeño y en la vida de las personas.	X		X		X		
4	Tengo suficientes conocimientos para expresar emociones en el aula.	X		X		X		
5	Tengo suficientes conocimientos de la inteligencia emocional en el aprendizaje y la cognición.	X		X		X		
6	Tengo suficientes principios de la educación emocional.	X		X		X		
DIMENSIÓN: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES								
7	Regulo las emociones relacionadas con el proceso de aprendizaje.	X		X		X		
8	Regulo las emociones relacionadas con el clima afectivo del aula.	X		X		X		
9	Regulo los intercambios con los alumnos y padres de familia.	X		X		X		
10	Regulo los intercambios con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
11	Regulo los intercambios con las autoridades.	X		X		X		
12	Tengo habilidades para aplicar estrategias que le faciliten identificar, comprender y regular las emociones de sí mismo y de otros.	X		X		X		
13	Estimulo el desarrollo armónico de mis alumnos.	X		X		X		

14	Poseo habilidades innovadoras creativas para promover aulas inteligentes.	X		X		X		
15	Construyo ambientes socioeducativos y estimulantes.	X		X		X		
16	Demuestro asertividad en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
17	Demuestro empatía en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
18	Manejo las relaciones sociales en las interacciones interpersonales.	X		X		X		
19	Demuestro solución de problemas en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
20	Demuestro autorrespeto en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		
21	Demuestro autocontrol de impulsos en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		
22	Demuestro autonomía en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		
23	Demuestro flexibilidad en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		
24	Demuestro optimismo en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicables después de corregir ()** **No aplicables ()**

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. RAÚL INGA PEÑA **DNI:** 20033103

Especialidad del validador: ESPAÑOL Y LITERATURA

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

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

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

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

01 de julio, 2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Raúl López', is centered within a light blue rectangular box.

Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA

Datos del experto:

NOMBRES Y APELLIDOS	PALOMINO BARBOZA RAUL	DNI:	20023930
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	ESCALA DE CLIMA INSTITUCIONAL		
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	ESCALA DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES		
DIRECCIÓN DOMICILIARIA:	Jirón Sebastián Lorente 2001	TELÉFONO DE DOMICILIO:	
TÍTULO PROFESIONAL/ESPECIALIDAD:	Lic. Pedagogía y humanidades	TELÉFONO CELULAR:	964073840
GRADO ACADÉMICO:	Dr. Ciencias de la Educación		
MENCIÓN:			
FIRMA:		LUGAR Y FECHA:	01 de julio de 2021

Certificado de validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

N.º	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: IDENTIDAD INSTITUCIONAL								
1	Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la I. E.	X		X		X		
2	Se siente comprendido con la labor académica realizada en la I.E.	X		X		X		
3	Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la I. E.	X		X		X		
4	Participa en las actividades académicas que promueve la I. E.	X		X		X		
5	Fomentar la identidad institucional en sus alumnos (as) a través de la practica pedagógica cotidiana.	X		X		X		
6	Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I. E.	X		X		X		
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES								
7	El dialogo entre directivos y docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas.	X		X		X		
8	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la Institución Educativa.	X		X		X		
9	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.	X		X		X		

10	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre los docentes de la Institución Educativa.	X		X		X		
11	Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la Institución Educativa.	X		X		X		
12	Los docentes se muestran respetuosos el uno del otro.	X		X		X		
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO								
13	Los docentes asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad.	X		X		X		
14	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.	X		X		X		
15	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.	X		X		X		
16	Comparte la información que tiene con sus colegas o se guarda solo para usted.	X		X		X		
17	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida.	X		X		X		
18	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.	X		X		X		
DIMENSIÓN: NORMAS DE CONVIVENCIA								
19	Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos.	X		X		X		
20	Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo de los docentes.	X		X		X		
21	Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.	X		X		X		

22	Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la Institución Educativa.	X		X		X	
23	Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.	X		X		X	
24	Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la I.E.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicables después de corregir ()** **No aplicables ()**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. PALOMINO BARBOZA RAÚL **DNI:** 20023930

Especialidad del validador: Ciencias Sociales e Historia

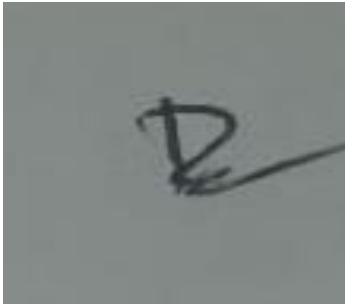
1 **pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

01 de julio, 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

N.º	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS SOBRE LAS EMOCIONES								
1	Tengo sólidos conocimientos de los tipos de emociones.	X		X		X		
2	Tengo suficientes conocimientos del manejo de las emociones.	X		X		X		
3	Tengo suficientes conocimientos del papel de las emociones en el desempeño y en la vida de las personas.	X		X		X		
4	Tengo suficientes conocimientos para expresar emociones en el aula.	X		X		X		
5	Tengo suficientes conocimientos de la inteligencia emocional en el aprendizaje y la cognición.	X		X		X		
6	Tengo suficientes principios de la educación emocional.	X		X		X		
DIMENSIÓN: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES								
7	Regulo las emociones relacionadas con el proceso de aprendizaje.	X		X		X		
8	Regulo las emociones relacionadas con el clima afectivo del aula.	X		X		X		
9	Regulo los intercambios con los alumnos y padres de familia.	X		X		X		
10	Regulo los intercambios con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
11	Regulo los intercambios con las autoridades.	X		X		X		
12	Tengo habilidades para aplicar estrategias que le faciliten identificar, comprender y regular las emociones de sí mismo y de otros.	X		X		X		
13	Estimulo el desarrollo armónico de mis alumnos.	X		X		X		

14	Poseo habilidades innovadoras creativas para promover aulas inteligentes.	X		X		X		
15	Construyo ambientes socioeducativos y estimulantes.	X		X		X		
16	Demuestro asertividad en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
17	Demuestro empatía en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
18	Manejo las relaciones sociales en las interacciones interpersonales.	X		X		X		
19	Demuestro solución de problemas en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
20	Demuestro autorrespeto en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		
21	Demuestro autocontrol de impulsos en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		
22	Demuestro autonomía en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		
23	Demuestro flexibilidad en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		
24	Demuestro optimismo en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicables después de corregir ()** **No aplicables ()**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. PALOMINO BARBOZA RAÚL **DNI:** 20023930

Especialidad del validador: Ciencias Sociales e Historia

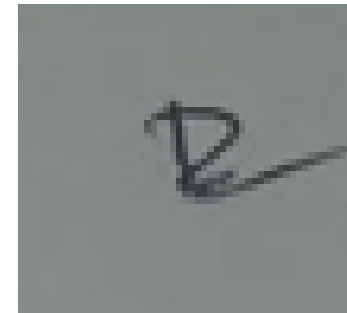
1 **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

01 de julio, 2021

A square gray box containing a handwritten signature in black ink. The signature is stylized and appears to be a single character or a very short word.

Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA

Datos del experto:

NOMBRES Y APELLIDOS	BAUTISTA SOTO, JAVIER LUIS	DNI:	08109229
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	ESCALA DE CLIMA INSTITUCIONAL		
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	ESCALA DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES		
DIRECCIÓN DOMICILIARIA:	Jirón Sebastián Lorente 110 El Tambo	TELÉFONO DE DOMICILIO:	
TÍTULO PROFESIONAL/ESPECIALIDAD:	Lic. En Psicología	TELÉFONO CELULAR:	964936008
GRADO ACADÉMICO:	Dr. Magister		
MENCIÓN:	Educación Infantil		
FIRMA:		LUGAR Y FECHA:	01 de julio de 2021

Certificado de validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

N.º	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: IDENTIDAD INSTITUCIONAL								
1	Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la I. E.	X		X		X		
2	Se siente comprendido con la labor académica realizada en la I.E.	X		X		X		
3	Siente una gran satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la I. E.	X		X		X		
4	Participa en las actividades académicas que promueve la I. E.	X		X		X		
5	Fomentar la identidad institucional en sus alumnos (as) a través de la practica pedagógica cotidiana.	X		X		X		
6	Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I. E.	X		X		X		
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES								
7	El dialogo entre directivos y docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas.	X		X		X		
8	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la Institución Educativa.	X		X		X		
9	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.	X		X		X		

10	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre los docentes de la Institución Educativa.	X		X		X		
11	Los directivos promueven el desarrollo de la organización de la Institución Educativa.	X		X		X		
12	Los docentes se muestran respetuosos el uno del otro.	X		X		X		
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO								
13	Los docentes asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad.	X		X		X		
14	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.	X		X		X		
15	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.	X		X		X		
16	Comparte la información que tiene con sus colegas o se guarda solo para usted.	X		X		X		
17	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo al realizar una labor de responsabilidad compartida.	X		X		X		
18	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.	X		X		X		
DIMENSIÓN: NORMAS DE CONVIVENCIA								
19	Se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos.	X		X		X		
20	Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo de los docentes.	X		X		X		
21	Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.	X		X		X		

22	Se respeta el horario de ingresos y salidas del personal docente en la Institución Educativa.	X		X		X	
23	Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.	X		X		X	
24	Todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares de la I.E.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicables después de corregir ()** **No aplicables ()**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. BAUTISTA SOTO, JAVIER LUIS **DNI:** 08109229

Especialidad del validador: Ciencias Sociales e Historia

01 de julio, 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

N.º	Dimensiones/ Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS SOBRE LAS EMOCIONES								
1	Tengo sólidos conocimientos de los tipos de emociones.	X		X		X		
2	Tengo suficientes conocimientos del manejo de las emociones.	X		X		X		
3	Tengo suficientes conocimientos del papel de las emociones en el desempeño y en la vida de las personas.	X		X		X		
4	Tengo suficientes conocimientos para expresar emociones en el aula.	X		X		X		
5	Tengo suficientes conocimientos de la inteligencia emocional en el aprendizaje y la cognición.	X		X		X		
6	Tengo suficientes principios de la educación emocional.	X		X		X		
DIMENSIÓN: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES								
7	Regulo las emociones relacionadas con el proceso de aprendizaje.	X		X		X		
8	Regulo las emociones relacionadas con el clima afectivo del aula.	X		X		X		
9	Regulo los intercambios con los alumnos y padres de familia.	X		X		X		
10	Regulo los intercambios con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
11	Regulo los intercambios con las autoridades.	X		X		X		
12	Tengo habilidades para aplicar estrategias que le faciliten identificar, comprender y regular las emociones de sí mismo y de otros.	X		X		X		
13	Estimulo el desarrollo armónico de mis alumnos.	X		X		X		

14	Poseo habilidades innovadoras creativas para promover aulas inteligentes.	X		X		X		
15	Construyo ambientes socioeducativos y estimulantes.	X		X		X		
16	Demuestro asertividad en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
17	Demuestro empatía en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
18	Manejo las relaciones sociales en las interacciones interpersonales.	X		X		X		
19	Demuestro solución de problemas en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
20	Demuestro autorrespeto en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		
21	Demuestro autocontrol de impulsos en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		
22	Demuestro autonomía en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		
23	Demuestro flexibilidad en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		
24	Demuestro optimismo en las relaciones intrapersonales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicables después de corregir ()** **No aplicables ()**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. BAUTISTA SOTO, JAVIER LUIS **DNI:** 08109229

Especialidad del validador: Ciencias Sociales e Historia

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

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

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

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

01 de julio, 2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'R. B.', is written on a white background.

Firma del Experto Informante

ANEXO

Base de datos

Variable 1, clima institucional

N.º	Identidad institucional						Relaciones interpersonales						Trabajo en equipo						Normas de convivencia					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5
2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3
4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	5	4	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	4	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
8	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	3	3
9	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	4	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
11	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
12	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
13	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4
14	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3
15	5	4	4	5	3	5	3	3	2	4	3	3	4	5	3	2	3	4	3	5	4	4	3	3
16	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4

Variable 2, competencias socioemocionales

N.º	Conocimiento sobre las emociones						Habilidades socioemocionales																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5
4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
6	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5
8	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
9	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
10	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5
14	3	4	4	3	3	5	3	5	5	5	2	5	5	3	3	4	5	3	5	5	5	3	5	5
15	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5
16	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
18	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4

ANEXO

Confiabilidad de los instrumentos

Escala: CLIMA INSTITUCIONAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	24

Validez con la V de Aiken determinado por el juicio de expertos

Indicador	Juez	Juez	Juez	Juez	Juez	Suma	V Aiken
	1	2	3	4	5		
Claridad	1	1	1	1	1	5	1
Objetividad	1	1	1	1	1	5	1
Importancia	1	1	1	1	1	5	1
Organización	1	1	1	1	1	5	1
Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1
Adecuación	1	1	1	1	1	5	1
Consistencia	1	1	1	1	1	5	1
Coherencia	1	1	1	1	1	5	1
Metodología	1	1	1	1	1	5	1
Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1

Escala: COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	24

Validez con la V de Aiken determinado por el juicio de expertos

Indicador	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	V Aiken
Claridad	1	1	1	1	1	5	1
Objetividad	1	1	1	1	1	5	1
Importancia	1	1	1	1	1	5	1
Organización	1	1	1	1	1	5	1
Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1
Adecuación	1	1	1	1	1	5	1
Consistencia	1	1	1	1	1	5	1
Coherencia	1	1	1	1	1	5	1
Metodología	1	1	1	1	1	5	1
Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1

ANEXO

Autorización de la aplicación a la población



Yo, Yuli Caty Ramírez Sarabia, identificada con DNI N° 22510370, directora de la I.E. Inicial N° 017 de Tingo María, autorizo a Vargas López, Mireya, identificada con el DNI N° 47897097, alumna de la Escuela de posgrado Programa Académico de Maestría En Administración De La Educación de la Universidad César Vallejo Trujillo, a aplicar su escala de investigación de las variables, clima institucional y competencias socioemocionales, para fines académicos.

Tingo María 28 de junio de 2021.

Atentamente.

MINISTERIO DE EDUCACION
U.E. LEONCIO PRADO
DIRECCION
I.E.I. N° 017 - TINGO MARÍA
Dra. Yuli Caty Ramírez Sarabia
DIRECTORA

Yuli Caty Ramírez Sarabia
Directora de la I.E. Inicial N° 017 de Tingo María



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLACORTA VALENCIA HENRY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JARDÍN 017 DE TINGO MARÍA - 2021", cuyo autor es VARGAS LOPEZ MIREYA, 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.

TRUJILLO, 06 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLACORTA VALENCIA HENRY DNI: 17860116 ORCID 0000 0002 2982 3444	Firmado digitalmente por: HVILLACORTAV16 el 23- 06-2022 07:57:08

Código documento Trilce: TRI - 0172000