



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Inteligencia emocional y relación con el clima laboral en tiempos de
confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Castro Gregorio, Yliana Elisa (orcid.org/0000-0001-6774-124X)

ASESOR:

Dr. Sánchez Diaz, Sebastián (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

Niveles

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia por haberme apoyado y confiar en mis deseos de superación, a mis padres que desde el cielo me bendicen y a Dios por darme la fortaleza necesaria para culminar mi trabajo.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por ser una ventana abierta al saber y brindarnos la oportunidad de la formación profesional en la escuela de postgrado, liderando la competitividad en el mundo laboral y en beneficio de nuestra amada patria.

A mis familiares por ser empáticos y darme las facilidades necesarias para poder seguir perfeccionándome; así como en la autorrealización personal y profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	vii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. Marco teórico	4
III. Método.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.2.1 Definición conceptual de las variables.....	14
3.2.2 Operacionalización de las variables de estudio	15
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de los datos.....	16
3.5 Procedimiento	18
3.6 Método de análisis de los datos	18
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. Resultados	19
4.1 Análisis descriptivo.....	19
4.2 Contrastación de Hipótesis.....	23
V. Discusión	29
VI. Conclusiones.....	33

VII. Recomendaciones.....	35
Referencias.....	36
Anexos.....	43

Índice de tablas

Tabla 1	Baremos de la variable inteligencia emocional	16
Tabla 2	Baremos de la variable clima organizacional	17
Tabla 3	Estadístico de fiabilidad de la inteligencia emocional	18
Tabla 4	Estadístico de fiabilidad de clima laboral	18
Tabla 5	Niveles de la variable Inteligencia emocional	19
Tabla 6	Niveles de las dimensiones de la variable inteligencia emocional	19
Tabla 7	Niveles de la variable clima organizacional	20
Tabla 8	Niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional	21
Tabla 9	Niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional	22
Tabla 10	Correlación entre la inteligencia emocional y clima organizacional	23
Tabla 11	Correlación entre la inteligencia intrapersonal de los docentes y el clima laboral	24
Tabla 12	Correlación entre la inteligencia interpersonal de los docentes y el clima laboral	25
Tabla 13	Correlación entre la adaptabilidad y ajuste los docentes y el clima laboral	26
Tabla 14	Correlación entre manejo del estrés y el clima laboral	27
Tabla 15	Correlación entre estado general de ánimo de los docentes y el clima laboral	28

Índice de figuras

Figura 1	Niveles de la variable Inteligencia emocional	19
Figura 2	Niveles de las dimensiones de la variable inteligencia emocional	20
Figura 3	Niveles de la variable clima organizacional	21
Figura 4	Niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional	22

Resumen

El presente estudio fue titulado Inteligencia emocional y su relación con el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú. El objetivo fue establecer la relación de la Inteligencia emocional y el clima laboral de los docentes en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú . En cuanto a la metodología, esta fue de enfoque cuantitativo, tipo básica de diseño no experimental correlacional y la técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios. La prueba de hipótesis se realizó mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. La investigación concluyó que Existe relación significativa entre la inteligencia emocional de los docentes y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú. Puesto que Rho de Spearman = 0.789** representando una alta relación positiva y significativa, debido a una $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Palabras clave: Inteligencia emocional, clima laboral,
inteligencia intrapersonal

Abstract

The present study was entitled Emotional intelligence and its relationship with the work environment in times of confinement by Covid 19 in teachers, Lurín Lima Peru. The objective was to establish the relationship of Emotional Intelligence and the work environment of teachers in times of confinement by Covid 19 in teachers, Lurín Lima Peru. Regarding the methodology, this was a quantitative approach, a basic type of correlational non-experimental design and the technique was the survey and the instruments were the questionnaires. The hypothesis test was performed using Spearman's nonparametric Rho test. The research concluded that there is a significant relationship between the emotional intelligence of teachers and the work environment in times of confinement due to Covid 19 in teachers, Lurín Lima Peru. Since Spearman's Rho = 0.789 ** representing a high positive and significant relationship, due to a $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Keywords: Emotional intelligence, work environment, intrapersonal intelligence

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la situación sanitaria frente a la pandemia producto del Covid-19 ha generado cambios drásticos en la rutina de profesores en las I.E. de nivel secundario, afrontando imperativamente la innovación en su práctica pedagógica que genere tal potencialidad para consolidarse en el mundo laboral, incluso en el contexto del distanciamiento y aislamiento por la pandemia del Covid 19. Hoy en día, nuestra sociedad enfrenta continuos avances en el mundo tecnológico, que conlleva tanto al empleador como al empleado generar espacios de capacitaciones y otros para fortalecer las competencias en el uso de los recursos tecnológicos de la información y las comunicaciones de forma sistemática, para alcanzar las exigencias que demanda posicionarse en el mundo laboral.

La globalización ha llevado a las empresas a adoptar nuevos recursos para optimizar la gerencia y prestaciones otorgadas. En esta nueva concepción la valoración del ser humano, tiene importancia, por ende, se han propiciado nuevas corrientes e innovaciones acerca de la gestión del personal, una de ellas es incorporar la evaluación de la inteligencia emocional y su estudio (Cárdenas, 2014). De otro lado como parte de los procesos de incorporación de las nuevas tendencias, diversas organizaciones basadas en la educación han empezado a diagnosticar sus gestiones y ejecutar cambios al respecto. En España, se descubrió que la inteligencia emocional, fueron bajos en comparación con la media del cuestionario. El aumento de la inteligencia emocional es capaz de brindar un mejor ambiente de trabajo para los directores y por esta causa, el desempeño de ellos crece para agrandarse (Farahbakhsh, 2012).

A nivel nacional, Tacca et al., (2020) encontró que los docentes obtuvieron valores promedio de inteligencia emocional por lo que incide de forma negativa en los estudiantes. En el ámbito organizacional, existe la tendencia en diversas formas de minimizar la importancia de las necesidades y metas de los colaboradores. Una de estas necesidades es el vacío emocional de la persona, el cual va a repercutir en todos los procesos mentales y los comportamientos

que efectúe (López, 2013). A pesar de las diferencias entre colaboradores, gerentes y líderes, todos desarrollan algún grado de inteligencia emocional.

El punto focal radica en cómo percibir, controlar y utilizar la inteligencia emocional de manera productiva, tanto en la mejora y conducta personal como en las relaciones con los demás. Asimismo, se presagia lo que se puede realizar con los sentimientos de la organización, es decir, los que se pueden diagnosticar o generar en otros. No cabe duda de que los sentimientos juegan un excelente lugar en nuestra existencia, ya que podrían generar estímulos y energías efectivas para adquirir los objetivos propuestos; al contrario. En las relaciones interpersonales, pueden ser capaces de ayudarnos a generar entusiasmo y a captar seguidores para nuestras tareas; sin embargo, además, son capaces de generar conflictos y rechazos con la ayuda de no entender más la forma de controlarlos y cuidarlos de forma correcta e inteligente.

El resultado de no desarrollar habilidades blandas en el grupo afecta particularmente el entorno de trabajo, ese entorno físico y de las personas en las que se ejecuta el trabajo diario, en el que se terminan las labores del grupo de trabajadores y se han evidenciado problemas en el entorno de las labores, porque de rangos bajos de inteligencia emocional (Rubio, 2006).

El entorno de las labores está motivado por la tradición y el dispositivo de control del mando superior, del que dependerá la presencia de un terreno adecuado para su desarrollo, al mismo tiempo que las normas de personal y recursos humanos realzan el entorno con el uso de estrategias particulares (Corichi, 2021; Rubio, 2006).

En la institución educativa se observa problemas de relaciones interpersonales entre profesores, dificultando el trabajo en equipo por debajo de lo esperado. Por ello se considera la importancia de hacer estudios dentro de las instituciones educativas para que sus miembros conozcan los medios para aprender a manejar sus emociones y a expresarse bajo el propósito de buscar el bienestar personal y concretar los objetivos y metas institucionales.

Por lo expuesto se presentan los problemas de investigación: el problema general ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional de los docentes y el clima laboral en tiempos de confinamiento? Los problemas específicos fueron: ¿Qué relación existe entre inteligencia intrapersonal de los docentes y el clima laboral? ¿Qué relación existe entre inteligencia interpersonal de los docentes y el clima laboral? ¿Qué relación existe entre adaptabilidad y ajuste de los docentes y el clima laboral? ¿Qué relación existe entre manejo del estrés de los docentes y el clima laboral? ¿Qué relación existe entre estado general de ánimo de los docentes y el clima laboral?

En cuanto a la justificación teórica, el estudio considera teorías de las variables y en los resultados los beneficiarios directos son los alumnos y los indirectos, los docentes y los padres de familia, pues si los agentes educativos trabajan en esa dirección los logros se evidenciarán en los productos formados. Hoy más que nunca requerimos de docentes resilientes, con habilidades sociales, con habilidades comunicativas, que sean capaces de solucionar conflictos, que estén en la capacidad de manejar grupos de manera eficiente y eficaz, es decir que asuman competencias laborales y sobre todo que tengan la capacidad de escucha y tolerancia. En cuanto a la justificación práctica, la tarea en la escuela debe ampliar las habilidades para que el futuro ciudadano sea capaz de pensar como equipo para la solución innovadora de problemas, una forma de enfrentar los problemas a tiempo, la selección, la evaluación personal, los criterios para seleccionar alternativas y la negociación de capacidades todo dentro del marco de la ética y las normas penitenciarias en el marco de un muy buen clima institucional.

El objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú. Los objetivos específicos fueron Determinar la relación entre inteligencia intrapersonal y el clima laboral de los docentes. Determinar la relación entre el cociente de inteligencia interpersonal y el clima laboral. Determinar la relación entre el manejo del estrés y el clima laboral. Determinar la relación entre el estado general de ánimo y el clima laboral.

La Hipótesis general fue que existe relación significativa entre la inteligencia emocional de los docentes y el clima laboral. Las hipótesis específicas fueron Existe relación significativa entre inteligencia intrapersonal de los docentes y el clima laboral. Existe relación significativa entre inteligencia interpersonal de los docentes y el clima laboral. Existe relación significativa entre adaptabilidad y ajuste los docentes y el clima laboral. Existe relación significativa entre manejo del estrés de los docentes y el clima laboral. Existe relación significativa entre estado general de ánimo de los docentes y el clima laboral.

II. Marco teórico

En lo que respecta al ámbito nacional entre los antecedentes investigativos, Abarca et al., (2020) investigaron sobre inteligencia emocional y burnout en docentes, se realizó con una muestra de 294 docentes; utilizaron escala de inteligencia emocional y encontraron existencia de correlación de la inteligencia emocional y burnout. Por otro lado, para los resultados de los docentes en el que expresan sus propias emociones con resultados significativos y si los docentes realizaron estudios de segunda especialidad, diplomados presenta significatividad y los docentes contratados no fueron significativos.

Candela et al., (2020) incidieron en su investigación sobre la inteligencia emocional y el desempeño docente, como propósito fue establecer la relación del desempeño docente e inteligencia emocional. La conclusión fue que existe baja correlación con un valor de 0,386, y las correlaciones con los dominios intrapersonales, interpersonales, adaptabilidades, manejo de estrés y estados de ánimo presentan relación con el desempeño docente.

Tacca et al., (2020) Investigó la inteligencia emocional de los instructores a partir de la creencia de los estudiantes e indicó la correlación entre inteligencia emocional con la satisfacción académica. La prueba tuvo un diseño correlacional no experimental, con 597 estudiantes y observó que existe una forma de interconexión ventajosa y completa entre el manejo de la inteligencia emocional y el orgullo educativo.

Cejudo y López (2017) investigaron la relevancia de la inteligencia emocional con la práctica docente. La investigación se desarrolló con 196 docentes y se evaluó la significancia del tamaño de la variable inteligencia emocional, obteniendo que el elemento interpersonal, que concluyó que existe una gran datación entre las variables, representando la dimensión interpersonal que recibió grados excesivos y método de emocionalidad inteligencia.

Barbarán (2016) investigó la inteligencia de las emociones con habilidades sociales y concluyó que la inteligencia de las emociones y la habilidad social presentan una correlación gigante, por lo que la correlación cambió a 0,635 y $p < 0,05$. Asimismo, determinó una correlación generalizado entre aditivos interpersonales e intrapersonales, la capacidad de adapatación, cómo se maneja el estrés y habilidades de la situación anímica con inteligencia emocional.

Consignando el estado de las investigaciones y los antecedentes a nivel internacional, Suleman et al., (2020) investigaron acerca inteligencia emocional y satisfacción laboral. La inteligencia emocional es extremadamente indispensable en el funcionamiento de puestos de liderazgo, ya que los líderes desean que todos cumplan con sus responsabilidades y obligaciones de manera efectiva. Por lo tanto, este estudio transversal examinó la misma variable que nosotros estudiamos. En el estudio, se realizó el muestreo sobre 402 de 884 directores de instituciones educativas de nivel secundaria utilizando una técnica de muestreo de etapas múltiples. El estudio fue de naturaleza correlativa, descriptiva y cuantitativa, y se utilizó una investigación de encuesta diseñada para recopilar información de los participantes. Los hallazgos mostraron que existía relación positiva y moderada del manejo inteligente de las emociones y la satisfacción laboral. Además, la relación positiva moderada de todos los subdimensiones de inteligencia emocional. Además, cinco aspectos de la inteligencia emocional, como el manejo de las relaciones, la estabilidad emocional, el autodesarrollo, la integridad y el comportamiento altruista, se encontraron como predictores significativos de la satisfacción laboral. Por lo

tanto, es imperativo concentrarse en aquellas prácticas que promueven la inteligencia emocional entre los directores de secundaria.

Gong et al., (2019) investigaron acerca de la inteligencia emocional, burnout y el efecto al desarrollo profesional. Este estudio encuestó a 450 empleados de varias empresas a través de cuestionarios. Los resultados son los siguientes: (1) La Inteligencia emocional de los empleados tiene un efecto predictivo positivo sobre el capital psicológico y el desempeño laboral, y se correlaciona negativamente con el agotamiento laboral; (2) el capital psicológico tiene un efecto predictivo negativo sobre el agotamiento laboral y un efecto predictivo positivo sobre el desempeño laboral, y (3) el capital psicológico juega un papel mediador en función entre la IE y el agotamiento / desempeño laboral. Los resultados de este estudio pueden contribuir a desarrollar las teorías de la IE en el campo del comportamiento organizacional. En cuanto a las empresas, mejorar la IE de los empleados ayudará a mejorar su capital psicológico, y un capital psicológico elevado conducirá a un rendimiento laboral positivo y a un menor desgaste laboral.

Cejudo et al. (2018) investigaron inteligencia emocional, ansiedad y estrés. El objetivo de esta labor es la extensión de la observación sobre la inteligencia emocional y los signos únicos de subjetividad, incluida la tensión y la ansiedad social. Las diferencias de presión y tensión social también se analizan basándose totalmente en una puntuación de inteligencia emocional. Un total de 505 españoles participaron en el examen. Los resultados conseguidos ayudan a la vida de una fantástica correlación entre el rasgo de inteligencia emocional y el ser subjetivo. Asimismo, se confirma que existe una mala afiliación desarrollada en relación a inteligencia emocional y presión, inteligencia emocional y tensión social. Estos resultados se aceptan como verdaderos con otros trabajos similares.

Ugoani (2016) investigó el principio de organización de vanguardia que considera la inteligencia emocional como un índice de competencia que ayuda a las empresas a desarrollar una visión de competitividad. Además, habilita a

los líderes organizacionales. Decide con entusiasmo la visión y dinamizar la organización integrante para lograr la visión. Para maximizar la competitividad. Las organizaciones utilizan modelos para simplificar y aclarar el pensamiento, para identificar aspectos importantes, sugerir explicaciones y predecir consecuencias, y explorar otras áreas de desempeño que, de lo contrario, quedará oculto en un exceso de palabras. La investigación de la encuesta. El diseño se utilizó para explorar la correlación entre las emociones inteligencia y competitividad organizacional. El estudio encontró que la inteligencia de las emociones presenta una fuerte relación positiva con competitividad de organización.

En relación a la variable inteligencia emocional, a pesar del uso común del término de inteligencia, se tienen varias definiciones, que dependen de la rama epistemológica que se estudie. Se ha reconocido que la inteligencia emocional es la conceptualización más relevante que se reconoce progresivamente en la psicología social. Recientemente, la inteligencia emocional se ha concentrado mucho en la investigación, especialmente en la investigación psicológica. Se considera como uno de los elementos cruciales de una vida exitosa, así como del bienestar psicológico (Bar-on, 2001). Goleman (1995) caracterizando la inteligencia emocional en una variedad de habilidades o capacidades, teniendo la capacidad de impulsarse a sí mismo y continuar a pesar de los obstáculos, de lidiar con los impulsos y la insatisfacción, manejar las mentalidades de uno, evitando que los problemas influyan en la capacidad de pensar, simpatizar y tener esperanzas. Las metodologías de Goleman se perciben como modelos mixtos.

Las emociones hacen referencia a estados afectivos o reacciones Los subjetivos del entorno, que son seguidos a través de cambios orgánicos (fisiológicos y endocrinos) de origen innato, se inspiran con la ayuda de disfrutar y regalar una característica adaptativa (Tomás, 2014).

Para Pueyo (1997) se trata de la capacidad de entender, asimilar, así mismo, elaboración de información y uso adecuado. Es decir, es una capacidad de

sistema de información y están cuidadosamente vinculados a diferentes funciones mentales que consisten en la noción, o la capacidad de obtener tales estadísticas, y la memoria, o el potencial para almacenarla. La inteligencia emocional es extremadamente indispensable en puestos de liderazgo funcionales, ya que los líderes necesitan que todos cumplan sus obligaciones de la manera más brillante posible (Ajai, 2019; Mayer & Salovey, 1997).

Finalmente, BarOn (1997) describió que las emociones expresadas en la variable inteligencia emocional como la suma de cada habilidad y aptitud de forma personal, emocional y social que inciden en nuestro potencial para conformarnos y enfrentarnos a demandas y presión del entorno.

La inteligencia debe ser entendida que se da de manera no cognitiva y cognitiva y al respecto de la no cognitiva, es relevante para establecer habilidades o capacidades que llevan al éxito, y el bienestar general y sobre todo la salud emocional de los maestros para el logro de los objetivos (Balluerka et al., 2013).

En relación a la idea de inteligencia, el estudio de Gardner buscó destruir la ortodoxia de las modas psicométricas de la inteligencia (aquellas basadas en estudios factoriales) (Pueyo, 1997). Gardner (1994) sostuvo que la motivación vital de su propuesta ha sido el relativo fracaso dentro de la asignatura de entrenamiento que han tenido los modelos conductuales de conocimiento y dimensiones psicométricas de la inteligencia, debido a que las teorías consideran al personaje de una “entidad pasiva, que reciben estímulo de los que responden según su previo conocimiento de la historia (visiones conductistas).

Sobre el conocimiento de las emociones propias, Goleman (1995) y Bradberry y Greaves (2009); Bisquerra et al., (2015) utilizaron la expresión conciencia de uno mismo y estas habilidades permiten que una persona estudie y maneje las emociones, asegure el equilibrio y la dignidad, formule metas, promueva la empatía, asegure la resolución de la guerra y promueva las habilidades vitales para la administración y la participación exitosa de la organización.

Este autoconocimiento parece requerir un pasatiempo dentro de la corteza cerebral, principalmente dentro de las áreas del lenguaje para identificar y llamar

a los sentimientos que se manifiestan, en consecuencia esta actividad mental razona los circuitos neocorticales para manejar activamente la emoción, lo que podría ser un paso primario. para lograr cierta gestión, que son las bases esenciales sobre la que se construyen las demás habilidades (Shapiro, 1997; Goleman, 1995).

Sobre la capacidad de gobernar las inteligencias emocionales y el concepto fundamental de esta oposición no es reprimir sentimientos, sino adquirir equilibrio o templanza, teniendo en cuenta que cuando los sentimientos están demasiado apagados, inventan el aburrimiento y la distancia, al mismo tiempo que están fuera de sí. Manipulan y son demasiado excesivos y continuos, son patológicos, como en la melancolía inmovilizadora, las ansiedades abrumadoras, la ira y agitación (Shapiro, 1997).

Reconocimiento de las emociones de otras personas Las emociones se expresan típicamente a través de canales no verbales: tono de voz, gestos y rasgos faciales (Shapiro, 1997). La capacidad de intuición de sentimientos de otros es la capacidad de interpretación de estos canales, conocida como empatía, que se construye sobre la autoatención; es decir, cuanto más abierto está uno a los propios sentimientos, más hábil puede ser para interpretar los sentimientos de los demás (Elías, 2002).

La empatía comienza de manera implícita en la infancia, incluso antes de saber que son seres imparciales de los demás (Goleman, 1995), y se verá reforzada cuando las disciplinas de la madre y el padre se conozcan como interés por la mala conducta que trastorna a otros seres humanos (Elías, 2002; Colom y Froufe, 1999). La empatía, potencial, el altruismo y la ética, que el individuo que la conduce puede sintonizar con una persona que sufre dolor, peligro o privación y sus acciones de angustia las personas deben actuar para ayudar. (Castillo et al., 2013; Goleman, 1995).

Sobre la iinteligencia emocional en la escuela, Goleman (1995) Muestra la implementación instantánea de técnicas que sirven para contrarrestar el aburrimiento de los escolares durante horas de magnificencia, lo que de ninguna

manera permite tácticas educativas. Una de esas técnicas es apoderarse de relatos extraordinarios y emocionales que puedan ser capaces de intentar la educación, en tanto la inteligencia de las emociones no pueden quedarse muy lejos de las escuelas (Elías, 2002).

Es necesario que para promover que los estudiantes universitarios amplíen la inteligencia emocional, los docentes desarrollen su propia inteligencia emocional porque lo que no se reconoce no se puede estudiar (Usan y Salavera, 2019). Por tanto, la inteligencia de las emociones del instructor es una variable que explica agradablemente la introducción de una sala de conferencias emocionalmente sensible. (Pueyo, 1997). Los profesores no deberían negar las emociones que sienten, por el contrario, deben ser capaces de expresarlas de manera saludable en las comunidades que construyen con los estudiantes (Kremeniter, 2009; Rodríguez, 1999), puesto que se tienen como recuerdo que los estudiante son esponjitas de las emociones, así mismo, se les debe facilitar a los estudiantes un vocabulario adecuado a través del qué expresarse, en lo relacionado a la emociones negativas que, por algunas razones, suele ser más complicado de informar de manera respetuosa (Maizatul et al, 2013; Shapiro, 1997).

Las dimensiones o componentes Para Barón (1997) y Pedrosa et al., 2014) fueron: Componente intrapersonal (CEIA). Evalúa el yo interno y reúne los siguientes subcomponentes: autocomprensión emocional, asertividad, superficialidad, autoconocimiento e independencia. Asunto interpersonal (CEIE). Evalúa las competencias interpersonales y el desempeño general, y conoce los subcomponentes: empatía, relaciones interpersonales, deber social. Adaptabilidad de componentes (CED). Evalúa la capacidad de adaptarse a las exigencias del medio ambiente y de soportar situaciones difíciles y es consciente de los subaditivos: resolución de situaciones problemáticas, verificación de la realidad, flexibilidad. Problema de control del estrés (CEME). Evalúa la capacidad de afrontar el estrés y la manipulación e incluye los siguientes subcomponentes: tolerancia a la tensión y control de impulsos. Componente de la nación global de pensamientos (CEAG). Evalúa su potencial para deleitarse

con la existencia, su perspectiva internacional y su sentido genérico de sentimiento, e incluye los subcomponentes siguientes: felicidad y optimismo.

Es imperativo que los docentes para promover características como la simpatía, la empatía y el fortalecimiento de relaciones poderosas (Nelson, 2005). Por otro lado, la inteligencia intrapersonal es la inteligencia interna que utiliza un individuo para entenderse a sí mismo, que es necesaria para la autoconciencia, la autoinspiración y la autorregulación. El manejo de las emociones tanto intrapersonales como interpersonales es importante para los logros académicos y profesionales de las personas. Se espera que los individuos que tienen una inteligencia emocional más alta regulen, comprendan y controlen las emociones de manera excelente en sí mismos y en los demás individuos (Brasseur et al., 2013; Wijekoon et al. 2017).

En cuanto a la variable el entorno de trabajo es un problema de enorme trascendencia en este momento para casi todas las instituciones, buscando el desarrollo continuo del medio ambiente en su empresa, se beneficien de aumentos de las productividades sin pérdida de vista las fuentes humanas (Flores, 2007). Manosalvas et al., (2015) definieron el clima de las organizaciones como un fenómeno que media entre los elementos de la herramienta organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en conductas que tienen consecuencias dentro de la institución que incluyen la productividad, el placer, las rotaciones., etc.

Desde el factor de vista de la percepción del trabajador, García (2009), conceptualiza el clima organizacional debido a las causas del entorno que percibe el personal en función de su contexto laboral. Sobre esta base, el clima se modela con la ayuda de las percepciones de las variables de conducta, forma y enfoques.

El clima o entorno laboral en las instituciones constituye un elemento descifradores y facilitador de los métodos instituciones y de gestiones, así como los de las innovaciones y el comercio. A partir de la actitud de las organizaciones residentes que actúan reflexivamente, miran el contexto y los procesos, es decir,

grupos que analizan, el entorno de trabajo adquiere un largo de notables relevancia por su repercusión sobre el terreno, tanto en los enfoques como en los resultados, lo que a la vez influye en el excelente excesivo de la propia herramienta (Bernal et al., 2015).

Enfoques y modas sobre labores meteorológicas, esta idea climática ha despertado absolutamente el interés de demasiados estudiantes o investigadores y por ello se desarrollaron varios estudios en corporaciones comerciales, gubernamentales, instruccionales, etc. Sin embargo, lo más práctico en los últimos años se han hecho esfuerzos para dar una explicación de su naturaleza y tratar de graduarla. Una de las primeras posiciones, señalaron Litwin y Stinger (1978), presentando el entorno de las labores como un filtro por el que pasan los objetivos (estructura, liderazgo, selección), por lo tanto, comparando el clima organizacional, el cómo se desarrolla la empresa. percibido.

Work Climate Scales, en línea con Litwin y Stringer (1978), el resultado maravilloso o negativo podría darse en la medida en que la empresa ponga el énfasis en el papeleo, en contraposición al énfasis en un ambiente de trabajo suelto, informal y desestructurado. Jerárquico. Las siguientes escalas para evaluar el entorno de las labores: Estructura: Esta escala representa la percepción que tienen las personas dentro de la corporación empresarial comercial sobre la variedad de indicadores, enfoques, procesos, necesidades, obstáculos y diferentes limitaciones que enfrentan dentro del desempeño de sus procesos. Responsabilidad: Es la creencia de la gente de la agencia aproximadamente en su autonomía para tomar decisiones asociadas con su trabajo. Recompensa: Corresponde a la creencia de los colaboradores en la recompensa obtenida por una forma bien ejecutada. Desafío: corresponde a los deseos que las personas de una empresa comercial tienen con admiración por los buenos sueños o riesgos que pueden ejecutar dentro del camino del desempeño general en su trabajo. Relaciones. Es la creencia por parte de los participantes de la agencia aproximadamente los estilos de vida de un entorno de pinturas agradables y propios miembros sociales de la familia que se da entre

iguales o sujetos adheridos a una jerarquía, esas relaciones se generan fuera y dentro de la empresa, información que existen instrucciones de la institución dentro de cualquier agencia.

La RM N° 468-2011 y Picoy (2015) Montada la escala había sido la Comunicación, se basa totalmente en las redes de comunicados que existen en la empresa además de la facultad de los trabajadores para hacer oír en control sus demandas y revisiones. Conflicto y cooperación, se refiere al nivel de colaboración que se encuentra entre los empleados en los eventos deportivos en su trabajo y en la asistencia material y humana que adquieren de su empresa comercial. Confort, son los esfuerzos realizados mediante el uso del control para crear un entorno corporal saludable y de primera clase. Estructura, representa la noción que los colaboradores de la agencia tienen sobre la cantidad de reglas, enfoques, estrategias, estándares, límites y otras barreras que enfrentan dentro del desempeño general de sus labores. La identidad es la sensación de pertenencia al empresario y que es, con mucho, un detalle vital y preciado dentro de la organización del trabajo. Innovación, en esta medida cubre la voluntad de una empresa de disfrutar de nuevos asuntos y alternar la forma de hacer. El liderazgo y el impacto que se ejerce con la ayuda de seres humanos positivos, principalmente jefes, sobre la conducta de los demás para obtener resultados. La motivación es un conjunto de reacciones y actitudes naturales del ser humano que pueden manifestarse mientras están presentes ciertos estímulos del entorno circundante. La recompensa es el volumen al que la empresa utiliza el elogio más que el castigo, esta dimensión puede generar el mejor clima dentro del empleador, pero siempre que no siempre se castigue, sin embargo, se alienta al empleado a hacer bien su tarea y si no lo hace, está debidamente respaldado para mejorar en el mediano plazo. La remuneración, en esto se sustenta con la ayuda de la forma en que se remunera a los empleados. Toma de decisiones, evalúa los hechos y los utiliza dentro de las elecciones que se pueden hacer dentro de la corporación además de la posición de los trabajadores en este procedimiento.

III. Método

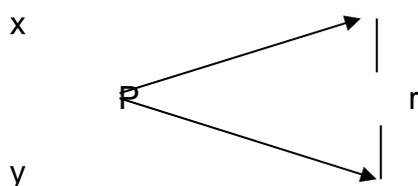
3.1 Tipo y diseño de investigación

El trabajo materia de análisis, es de tipo como un estudio de la variable A - B, que es de tipo correlacional considerando el tipo básico que contribuye y sirve de base para futuras investigaciones (Sánchez y Reyes, 2015).

La correlación puede ser positiva o negativa: Si es positiva significa que sujetos con altos valores en una variable tenderán a mostrar altos valores en la otra variable. Si es negativa significa que sujetos con altos valores en una variable tenderán a mostrar bajos valores en la otra variable (Hernández et al., 2014).

Su diseño fue de naturaleza no experimental, correlacional – descriptivo (Hernández, et al., 2014). Se toman en cuenta ambas variables para ver si existe una relación con respecto al sujeto para luego medir la correlación.

Este diseño se puede representar así:



En donde:

P: Es la población total de docentes.

x: variable independiente (Inteligencia emocional) y: variable dependiente (Clima laboral).

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Definición conceptual de las variables

Inteligencia emocional

Se ha concentrado mucho en la investigación, especialmente en la investigación psicológica. Se considera como uno de los elementos cruciales

de una vida exitosa, así como del bienestar psicológico (Goleman, 1995).

Clima laboral

Según Picoy (2015), el clima laboral es la totalidad de características y actitudes en un ambiente laboral, que han sido sujeto de percepción en forma directa o indirecta por los empleados, que están tomados como un factor que influye en la conformación del mismo.

3.2.2 Operacionalización de las variables de estudio

Inteligencia emocional

Está determinado por la medición de la variable de su mismo nombre, mediante sus dimensiones de la variable, mediante un instrumento con escala de Likert.

Clima laboral

Está determinado por la medición de la variable clima laboral, mediante sus dimensiones de la variable, mediante un instrumento con escala de Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Se encuentra conformada por sujetos que presenta la investigación y comparten características similares (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Para el presente estudio se realizó la investigación con 50 docentes de la I.E. N° 6008 "José Antonio Dapelo" – Lurín de la Ugel

Criterios de inclusión

Se tomó como incluyente a la totalidad de los docentes de la Institución Educativa Participaron los docentes de ambos géneros.

Criterios de exclusión

Directivos, administrativos de la Institución educativa
Docentes que no participaron en el estudio

Muestra

No es pertinente considerar una muestra ya que se trabajó con la totalidad de los docentes en el universo adscrito.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de los datos

Técnicas de recolección de los datos

La técnica utilizada para el presente estudio fue la encuesta que posibilita recoger las percepciones de las variables (Hernández et al., 2014).

Instrumentos de recolección de los datos

Los instrumentos de la recolección de datos son los cuestionarios (Bernal, 2010) y se utilizaron para ambas variables.

Ficha técnica

Nombre : EQ-I BarOn

Autores : Reuven Bar-

On

Traducción y adaptación: Abanto, Higuera y

Cueto Año: 2015

Lugar: Lima

Objetivo: Conocer los niveles de la inteligencia emocional

Administración: Colectivo

Tiempo de duración: 45 o 50

minutos

Tabla 1

Baremos de la variable inteligencia emocional

Cuantitativos						Cualitativos
General	D1	D2	D3	D4	D5	
488 - 665	148-	107-	96-130	65-90	71-95	Adecuado
311- 487	94- 147	68-106	61-95	42-64	45-70	Moderado
133 -310	40-93	29-67	26-60	18-41	19-44	Inadecuado

Ficha técnica

“Cuestionario clima laboral

Autores:

Picoy Año

(2015)

Administración: Individual

Tiempo de aplicación: 25

minutos Número de items: 45

items Descripción de la escala:

Likert

Tabla 2

Baremos de la variable clima organizacional

General	D1	Cuantitativos				Cualitativos
		D2	D3	D4	D5	
202-275	19-25	19-25	19-25	22-30	16-20	Excelente
129-201	12-18	12-18	12-18	14-21	10-15	Regular
55-128	5-11	5-11	5-11	6-13	4-9	Bajo

Dim6	Dim7	Dim8	Dim9	Dim10	Dim11	
19-25	38-45	16-20	11-15	19-25	16-20	Excelente
12-18	21-37	10-15	7-10	12-18	10-15	Regular
5-11	9-20	4-9	3-6	5-11	4-9	Bajo

La validez de los instrumentos está referido a cuánto realmente mide el instrumento a las variables y para el presente estudio se utilizaron instrumentos validados en contenido (Hernández et al., 2014).

La confiabilidad está referida a la aplicación repetida del instrumento dará los mismos resultados, para el estudio se aplicó la prueba piloto en una muestra de 30 docentes de otra institución educativa (Hernández, et al., 2014). Los resultados fueron:

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad de la inteligencia emocional

Alfa de Cronbach	Items
, 992	133

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad de clima laboral

Alfa de Cronbach	Items
, 996	55

La confiabilidad de la variable inteligencia emocional presentó un resultado de 0.992 y 0.996 para la variable clima laboral, interpretándose como alta confiabilidad de las variables

3.5 Procedimiento

Para el presente estudio se realizó el recojo de los datos mediante los cuestionarios circunscritos a la variable inteligencia emocional y clima laboral; se recogieron los resultados en Excel y luego se procesó en Spss versión 25 para hallar tanto los resultados de naturaleza descriptiva como aquellos de naturaleza inferencial.

3.6 Método de análisis de los datos

Al ser necesario contar con resultados numéricos por el enfoque de la investigación (cuantitativo) adscritos a una base de datos para la obtención de resultados. Estos resultados fueron descriptivos, con evidencias de frecuencias y porcentajes en relación a los sujetos de estudio. Por otro lado, los resultados inferenciales halando la prueba de hipótesis mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Se tomaron en cuenta los aspectos éticos establecidos por el comité ético, en el que se tomó en cuenta el estilo adecuado de redacción y correcto citado y referenciado, haciendo uso de APA séptima edición. Por otro lado, contó con los permisos necesarios otorgados por la institución para que se pueda realizar la investigación.

IV. Resultados

4.1 Análisis descriptivo

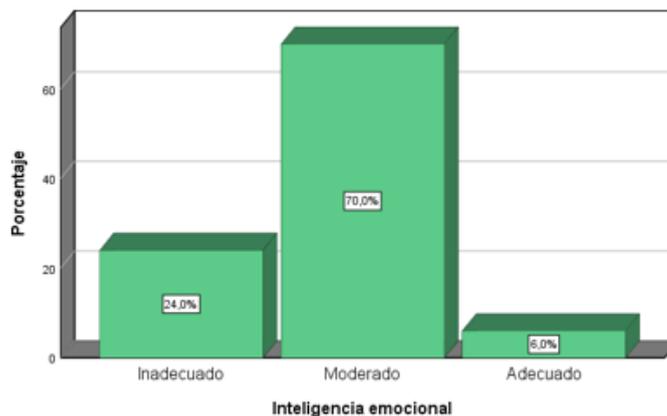
Tabla 5

Variable Inteligencia emocional

	F	%
Inadecuado	12	24,0
Moderado	35	70,0
Adecuado	3	6,0
Total	50	100,0

Figura 1

Variable Inteligencia emocional



En la tabla 5 y figura 1, los docentes obtuvieron un 24% de niveles inadecuado, el 70% de nivel moderado y el 6% de nivel alto en relación a la variable inteligencia emocional.

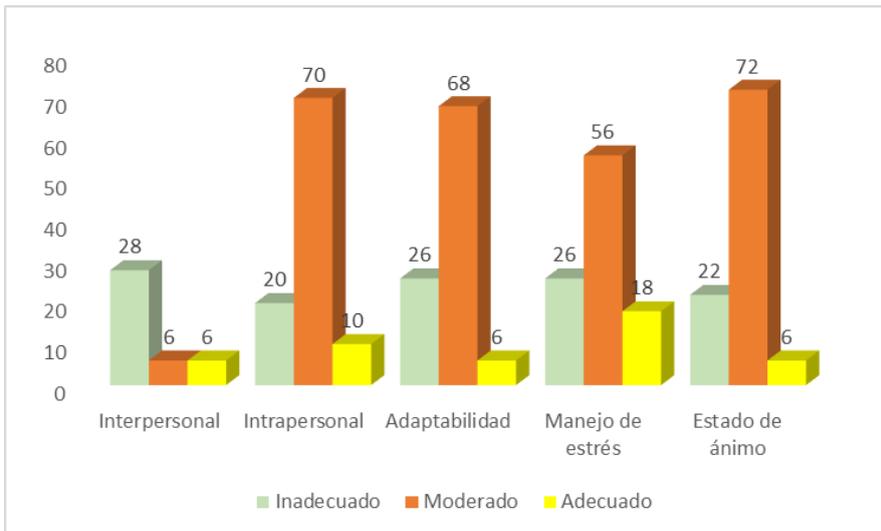
Tabla 6

Dimensiones de la variable inteligencia emocional

Niveles	Interpersonal		Intrapersonal		Adaptabilidad		Manejo de estrés		Estado de ánimo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	14	28	10	20	13	26	13	26	11	22
Moderado	33	66	35	70	34	68	28	56	36	72
Adecuado	3	6	5	10	3	6	9	18	3	6
Total	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

Figura 2

Dimensiones de la variable inteligencia emocional



Tanto en la tabla 6 como en la figura que la sigue (figura 2) , los docentes obtuvieron en la dimensión interpersonal, un 28% de niveles que no resultan con los estándares más adecuados, el 6% de niveles moderado y el 6% presentaron un nivel adecuados; en la dimensión intrapersonal presentaron 20% de niveles inadecuados, el 70% de niveles moderados y el 10% de niveles adecuados; en la dimensión adaptabilidad presentaron 26% niveles inadecuados, el 68% de nivel moderados y el 6% de nivel adecuados; en la dimensión manejo de estrés, el 26% de nivel inadecuado, el 56% de nivel moderado y el 18% de niveles adecuados y en la dimensión estado de ánimo, el 22% de nivel inadecuado, el 72% de niveles moderado y el 6% de niveles adecuados.

Tabla 7

Variable clima organizacional

	F	%
Bajo	11	22,0
Regular	29	58,0
Excelente	10	20,0
Total	50	100,0

Figura 2

Niveles de la variable clima organizacional



Señalado por tabla 7 y graficado por la figura precedente, los docentes obtuvieron un 22% de nivel bajo, el 58% de nivel regular y el 20% de nivel excelente en relación a la variable clima organizacional.

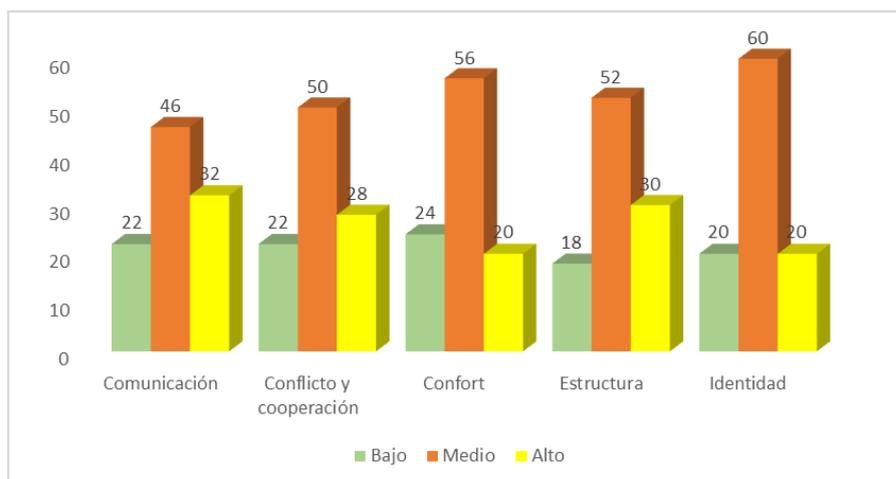
Tabla 8

Dimensiones de la variable clima organizacional

Niveles	Comunicación		Conflicto		Confort		Estructura		Identidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	11	22	11	22	12	24	9	18	10	20
Regular	23	46	25	50	28	56	26	52	30	60
Alto	16	32	14	28	10	20	15	30	10	20
Total	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

Figura 3

Dimensiones de la variable clima organizacional



Concerniente a lo explicado en Tabla 8 y su correspondiente graficación (Figura 3), en la dimensión comunicación, los docentes obtuvieron un 22% de nivel bajo, el 46% de nivel intermedio y el 32% de alto; esto, en relación a la dimensión conflicto y cooperación, el 22% percibe un niveles bajo, el 50% un nivel regular y el 28% un niveles altos; la dimensión confort el 24% percibió nivel bajo, el 56% percibió niveles regulares y el 20% nivel alto; en lo referente a la estructura, el 18% presentó niveles bajo, el 52% percibió niveles regular y el 30% alto y en lo que atañe a identidad, el 20% percibió niveles bajos, el 60% percibió niveles regulares y el 20% percibió nivelesaltos.

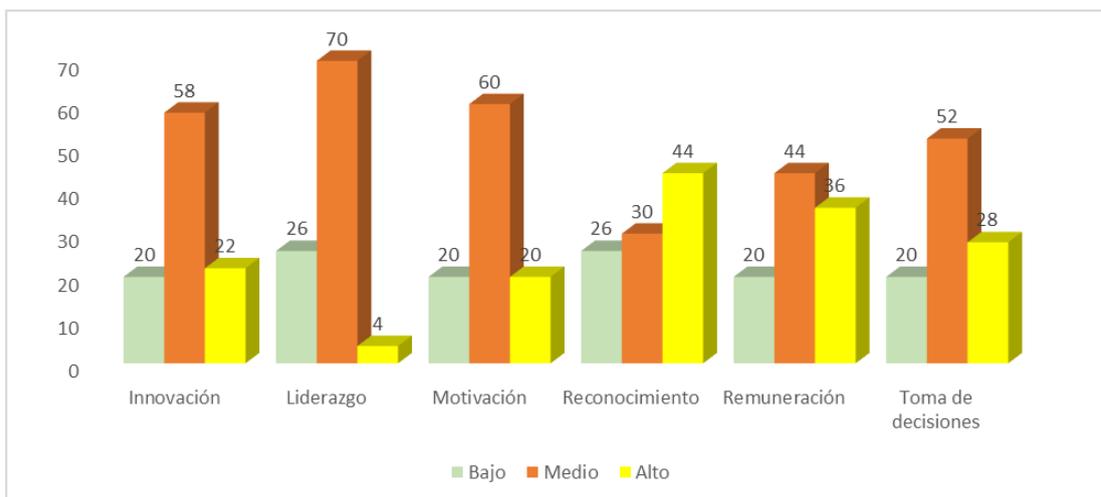
Tabla 9

Niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional

Niveles	Innovación		Liderazgo		Motivación		Reconocimiento		Remuneración		Toma de decisiones	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	10	20	13	26	10	20	13	26	10	20	1	20
Medio	20	58	35	70	30	60	15	30	22	44	2	52
Alto	11	22	2	4	10	20	22	44	18	36	1	28
Total	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	5	100

Figura 4

Dimensiones de la variable clima organizacional



Desarrollado en la novena tabla y cuarta figura, en la dimensión innovación, los docentes obtuvieron un 20% de nivel bajo, el 58% de escalas regulares y el 22% de escalas altas; en cuanto a las dimensiones liderazgo, el 26% presentaron escala baja, el 70% presentó escala media y el 4% presentó niveles alto; en relación a la dimensión motivación el 20% tiene índice bajo, el 60% de nivel medio y el 20% expuso índices altos; en cuanto a la dimensión reconocimiento el 26% presentó escalas bajas, el 30% niveles medios y el 44% de niveles alto; en cuanto a la dimensión remuneración el 20% presentó niveles bajos, el 44% presentó escalas medias y el 36% de nivel alto y en la dimensión toma de decisiones el 20% presentó niveles bajos, el 52% de niveles medios y el 28% presentó niveles altos.

4.2 Contrastación de Hipótesis

Contrastación de la Hipótesis general

H0: No Existe relación significativa entre la inteligencia emocional de los docentes y el clima laboral de la Institución Educativa N° 6008 “José Antonio Dapelo”, Lurín, UGEL 01

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional de los docentes y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú

Tabla 10

Correlación entre la inteligencia emocional y clima organizacional

Correlaciones				
			Inteligencia emocional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En esta tabla, en relación a su contraste con la hipótesis general: Se efectuó la correlación aplicando Spearman obteniendo 0.789** representando una alta relación positiva y significativa, debido a $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); habiendo rechazado la H0.

Contrastación de la hipótesis específica 01:

H0: No existe relación significativa entre el cociente de inteligencia intrapersonal de los docentes y el clima laboral de la Institución Educativa N° 6008 “José Antonio Dapelo”, Lurín, UGEL 01.

Ha: Existe relación significativa entre el cociente de inteligencia intrapersonal de los docentes y el clima laboral de la Institución Educativa N° 6008 “José Antonio Dapelo”, Lurín, UGEL 01

Tabla 11

Correlación entre la inteligencia intrapersonal de los docentes y el clima laboral

Correlaciones			Clima	
			Interpersonal	organizacional
Rho de Spearman	Interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 11, en la contrastación de la hipótesis específica 1: Así se aplicó Rho de Spearman = 0.745** representando alta relación positiva y significativa, debido a una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); habiendo rechazado la H_0 .

Contrastación de la hipótesis específica 02

H₀: No Existe relación significativa entre el cociente de inteligencia interpersonal de los docentes y el clima laboral de la Institución Educativa N° 6008 “José Antonio Dapelo”, Lurín, UGEL 01.

H_a: Existe relación significativa entre el cociente de inteligencia interpersonal de los docentes y el clima laboral de la Institución Educativa N° 6008 “José Antonio Dapelo”, Lurín, UGEL 01.

Tabla 12

Correlación entre la inteligencia interpersonal de los docentes y el clima laboral

		Correlaciones		
			Clima	
			Intrapersonal	organizacional
Rho de Spearman	Intrapersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,748**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 12, se constrató para mostrar la relación empleando Rho de Spearman = 0.748** representando alta relación positiva y significativa, debido a una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); habiendo rechazado la H0.

Contrastación de la hipótesis específica 03

H0: No Existe relación significativa entre el cociente de adaptabilidad y ajuste los docentes y el clima laboral de la Institución Educativa N° 6008 “José Antonio Dapelo”, Lurín, UGEL 01.

Ha: Existe relación significativa entre el cociente de adaptabilidad y ajuste los docentes y el clima laboral de la Institución Educativa N° 6008 “José Antonio Dapelo”, Lurín, UGEL 01.

Tabla 13

Correlación entre la adaptabilidad y ajuste los docentes y el clima laboral

		Correlaciones		
			Adaptabilidad	Clima organizacional
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

De la misma forma en la tabla 13, para la tercera hipótesis específica: Se efectuó la correlación de $Rho = 0.744^{**}$ representando alta relación positiva y significativa, debido a una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); habiendo rechazado la hipótesis nula.

Contrastación de la hipótesis específica 04

H0: No Existe relación significativa entre el cociente de manejo del estrés de los docentes y el clima laboral de la Institución Educativa N° 6008 “José Antonio Dapelo”, Lurín, UGEL 01.

Ha: Existe relación significativa entre el cociente de manejo del estrés de los docentes y el clima laboral de la Institución Educativa N° 6008 “José Antonio Dapelo”, Lurín, UGEL 01.

Tabla 14

Correlación entre manejo del estrés y el clima laboral

Correlaciones				
			Manejo de estrés	Clima organizacional
Rho de Spearman	Manejo de estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Señalado en la tabla líneas arriba, en la contrastación de la hipótesis específica 4: Se efectuó la correlación de Spearman = 0.718** representando alta relación positiva y significativa, debido a una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); habiendo rechazado la hipótesis nula.

Contrastación de la hipótesis específica 05

H0: No Existe relación significativa entre el cociente de estado general de ánimo de los docentes y el clima laboral de la Institución Educativa N° 6008 “José Antonio Dapelo”, Lurín, UGEL 01.

Ha: Existe relación significativa entre el cociente de estado general de ánimo de los docentes y el clima laboral de la Institución Educativa N° 6008 “José Antonio Dapelo”, Lurín, UGEL 01.

Tabla 15

Correlación entre estado general de ánimo de los docentes y el clima laboral

Correlaciones				
			Estado de ánimo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Estado de ánimo	Coefficiente de correlación	1,000	,733**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 15, en lo que indicamos sobre la quinta Hipótesis específica: Se efectuó la prueba Spearman = 0.733** representando alta relación de naturaleza positiva y con rasgo significativa, debido a $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); habiendo rechazado la hipótesis nula.

V. Discusión

A lo largo del presente trabajo se muestran evidencias de la correlación significativa y directa entre la I.E. de docentes y el clima laboral; es así que se confirmó lo indicado en nuestra hipótesis general se determinó la existencia de una relación significativa entre la Inteligencia Emocional (en adelante I.E.) y el Clima Laboral en la Institución Educativa 6008 – José Antonio Dapelo, debido a $\rho < 0.05$. Obteniendo resultados similares a Tacca et al., (2020) encontró que los docentes obtuvieron valores promedio de I.E. por lo que incide de forma negativa en los estudiantes. En el ámbito organizacional, en diversas ocasiones se cae en el error de minimizar la importancia de las necesidades y metas de los colaboradores.

De la misma forma, coincide con Candela et al., (2020) quienes hicieron una investigación acerca de I.E. y el desempeño docente, el razón fue encontrar el establecimiento de una relación del desempeño docente y la I.E.. La conclusión fue que existe baja correlación con un valor de 0,386, y las correlaciones con las dimensiones intrapersonales, interpersonales, capacidad de adaptación, administración de la tensión y estrés y situación

anímica en general presentan relación con desempeño docente.

La I.E. de docentes tiene factores que intervienen en sus niveles y al respecto Abarca et al., (2020) realizaron una investigación en cuanto a I.E. y burnout en docentes, los resultados encontraron que se comprueba la existencia de la relación de la I.E. y burnout de los docentes. Por otro lado, para los resultados de los docentes en el que expresan sus propias emociones con resultados significativos y si los docentes realizaron estudios de segunda especialidad, diplomados presenta significatividad y los docentes contratados no fueron significativos. Estableciéndose que, a mayor I.E., mayor será el nivel del clima laboral de dicha institución lo cual se corrobora con la manifestación de que el desarrollo se considera como estrategias didácticas posible de aplicar en ámbitos educativos.

Así mismo, Suleman et al., (2020) centraron su investigación sobre I.E. y satisfacción laboral. La I.E. es extremadamente indispensable en el funcionamiento de puestos de liderazgo, ya que los líderes desean que todos cumplan con sus responsabilidades y obligaciones de manera efectiva. Los hallazgos mostraron que existía una correlación positiva moderada entre la I.E. y la satisfacción laboral. Además, se comprobó correlatividad de naturaleza positiva moderada entre todas las subdimensiones de I.E.. Además, 5 dimensiones de la I.E., como la administración de las relaciones, la estabilidad emocional, el autodesarrollo, la integridad y el comportamiento altruista, se encontraron como predictores significativos de la satisfacción laboral. Por lo tanto, es imperativo concentrarse en aquellas prácticas que promueven la I.E. entre los directores de secundaria.

La I.E. adquiere gran relevancia, debido a que influye en variables que mejora el clima laboral y al respecto, Gong et al., (2019) investigaron sobre cómo influyen entre sí la I.E., burnout y el efecto al desarrollo profesional. Los resultados son los siguientes: (1) La I.E. de los empleados tiene un efecto predictivo positivo sobre el capital psicológico y el desempeño laboral, y se correlaciona negativamente con el agotamiento laboral; (2) el capital psicológico tiene un efecto predictivo negativo sobre el agotamiento laboral y un efecto predictivo positivo sobre el desempeño laboral, y (3) el capital psicológico juega un papel mediador en la relación entre la IE y el agotamiento

/ desempeño laboral. Los resultados de este estudio pueden contribuir a desarrollar las teorías de la IE en el campo del comportamiento organizacional. En cuanto a las empresas, mejorar la IE de los empleados ayudará a mejorar su capital psicológico, y un capital psicológico elevado conducirá a un rendimiento laboral positivo y a un menor desgaste laboral.

La teoría de la organización moderna considera la I.E. de capacidades que ayudan a las organizaciones y desarrolla una visión de competitividad. Así mismo posibilita a los líderes organizacionales comprometerse entusiasmo con visión y dinamizar la organización integrante para lograr la visión. Ugoani (2016) investigó sobre Para maximizar la competitividad. Las organizaciones utilizan modelos para simplificar y aclarar el pensamiento, para identificar aspectos importantes, sugerir explicaciones y predecir consecuencias, y explorar otras áreas de desempeño que, de lo contrario, quedará oculto en un exceso de palabras. La investigación de la encuesta. El diseño se utilizó para determinar el vínculo entre las emociones, inteligencia y competitividad organizacional. El estudio encontró que la I.E. incide y conduce una relación positiva con competitividad organizacional.

En la hipótesis específica 1, se rechazó la hipótesis nula debido a que el valor de $P = 0,001 < 0,05$, podemos confirmar a un nivel de significancia de 0,05 que existe evidencia estadística de una relación entre el factor interpersonal y el clima laboral. Estos resultados sugieren que existe una correlación entre las variables de estudio que representan el CI y el ambiente de trabajo. Según Cejudo y López (2017), estudiaron la importancia de la I.E. en la práctica docente. Se realizó un estudio de 196 docentes para evaluar la importancia de la variable dimensiones de la I.E., obtener el componente interpersonal y concluir que se comprueba la existencia de una correlación significativa entre ambas variables que representan los niveles altos y bajos obtenidos en la dimensión interpersonal. I.E.

Así mismo en la Hipótesis específica 2; como el valor $p=0.001 < 0.05$ se rechaza la H_0 y podemos afirmar, a un nivel de significancia del 0.05 se encontró evidencia de naturaleza estadística de que está presente una correlación entre el cociente intrapersonal y el clima laboral del docente.

En la Hipótesis específica 3; el valor $p=0.000 < 0.05$ se llega no comprobar la H_0 y podemos afirmar, a un nivel de significancia del 0.05 % que existe evidencia de carácter estadístico que está presente correlación entre el cociente de adaptabilidad y ajuste; y el clima laboral de los docentes, es importante la capacidad de adaptación, sobre la capacidad de controlar las inteligencias emocionales y la idea esencial de esta competencia no es reprimir los sentimientos, sino obtener el equilibrio o la templanza, cuando se considera que mientras los sentimientos están demasiado apagados, inventan el aburrimiento y la distancia, incluso cuando están fuera de control y son demasiado intensos y crónicos, llegan a ser patológicos, como inmovilizar la desesperación, la tensión abrumadora, la rabia y la agitación maníaca. (Shapiro, 1997).

En la Hipótesis específica 4: como el valor $p=0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y podemos afirmar, que por obtener un índice de significancia del 0.05 hay los suficientes indicios y muestras estadísticos de que hay correlación entre el cociente de manejo del estrés y la el clima laboral de los docentes. Al respecto Barbarán (2016) investigó sobre I.E. y habilidades sociales y concluyó que la I.E. y las habilidades sociales presentan correlación significativa, puesto que la correlación fue de 0.635 y $p < 0.05$. Así mismo encontró relación significativa entre componente interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo con las habilidades de I.E.

En la Hipótesis específica 5: Como el valor $p=0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y podemos afirmar, en cuanto a lo que la significancia del 0.05 representa, que hay evidencias estadísticas de que hay correlación entre el estado de ánimo y el clima laboral de los docentes, coincidiendo con Abarca et al., (2020) investigaron sobre I.E. y burnout en docentes, se realizó con una muestra de 294 docentes; utilizaron escala de I.E. y los resultados encontraron determinada la existencia de una conexión de la I.E. y burnout en docentes. Por otro lado, para los resultados de los docentes en el que expresan sus propias emociones con resultados significativos y si los docentes realizaron estudios de segunda especialidad, diplomados presenta significatividad y los docentes contratados no fueron significativos.

VI. Conclusiones

Primera

Se comprobó la existencia de relación significativa en relación a la inteligencia emocional de los docentes y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú. Puesto que $Rho = 0.789^{**}$ representando una elevada relación positiva y significativa, en razón a una $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Segunda

Existe relación significativa entre el cociente de inteligencia intrapersonal de los docentes y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú. Puesto que $Rho = 0.745^{**}$ representando alta relación positiva y significativa, debido a una $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Tercera

Existe relación significativa entre el cociente de inteligencia interpersonal de los docentes y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú. Puesto que $Rho = 0.748^{**}$ representando alta relación positiva y significativa, debido a una $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Cuarta

Existe relación significativa entre el cociente de adaptabilidad y ajuste los docentes y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú. Puesto que $Rho = 0.744^{**}$ representando alta relación positiva y significativa, debido a una $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Quinta

De la misma forma en el caso de la relación entre el cociente de manejo del estrés de los docentes y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú. Puesto que $Rho = 0.718^{**}$ representando alta relación positiva y significativa, debido a una $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Sexta

Inciendo el mismo resultado entre el cociente de estado general de ánimo de los docentes y el clima laboral de la IE, UGEL 01 – S.J.M. Puesto que $Rho =$

0.733**representando alta relación positiva y significativa, debido a una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$).

VII. Recomendaciones

Primera

Es prudente recomendar al director que desarrolle estrategias de retroalimentación, participar de reuniones frecuentes y atender a los comunicados con prontitud y reducir los bajos niveles encontrados en comunicación del clima laboral. Así mismo, el director y su equipo debe revisar las normas, el reglamento interno, socializar documentos de acompañamiento y monitoreo para mejorar los niveles de estructura de clima laboral. El directivo debe promover la identidad, innovación, liderazgo, motivación y recompensa y toma de decisiones y de este modo mejorar los niveles de clima laboral.

Segunda

Se recomienda al director organizar talleres para docentes de mejora de comprensión emocional de sí mismo, autorrealización, independencia y de este modo mejorar el componente intrapersonal.

Tercera

Se recomienda al director organizar talleres para docentes de mejora de empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social y así mejorar los niveles de componente interpersonal encontrados en la presente investigación.

Cuarta

Se recomienda al director organizar talleres para docentes de mejora de niveles de solución de problemas y flexibilidad de la dimensión adaptabilidad y ajuste; en razón a los disminuidos niveles presentes en la presente investigación.

Quinta

Se recomienda al director organizar talleres para docentes de mejora de tolerancia a la tensión y control de impulsos y así mejorar los niveles de manejo del estrés de los docentes.

Sexta

Se recomienda al director organizar talleres para docentes de mejora de los indicadores de felicidad y optimismo que se encuentra con bajos niveles en los docentes en el presente estudio.

Referencias

- Abarca, C., Ramírez, L., Caycho, T. (2020). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(2). <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.438>
- Ajai, J. (2019). Emotional Intelligence and Achievement of Students in Mathematics: A Case Study. *International Journal of Science and Research*, 8(5); 19071913.
https://www.researchgate.net/publication/333488663_Emotional_Intelligence_and_Achievement_of_Students_in_Mathematics_A_Case_Study/citation/download
- Balluerka, N., Aritzeta, A., Gorostiaga, L., Gartzia, G. y Soroa, G. (2013). Emotional intelligence and depressed mood in adolescence: A multilevel approach. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 13 (2); 110-117.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1697260013700140?token=>
- Barbarán, J. (2016). *Inteligencia emocional y las habilidades sociales en universitarios de una facultad de educación - Lima 2016*.
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17089/Barbar%](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17089/Barbar%C3%A1n_PJA.pdf?sequence=1)
[C3%A1n_PJA.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17089/Barbar%C3%A1n_PJA.pdf?sequence=1)
- BarOn, R. (1997). *Development of the BarOn EQ-I: A measure of emotional and social intelligence*. 105th Annual Convention of American Psychological Association in Chicago.
- Bar-On, R. (2001). Emotional Intelligence and Self-actualization, in *Everyday Life. a scientific Inquiry*, eds J. Ciarrochi, J. P. Forgas, and J. Mayer, and Emotional Intelligence. <https://psycnet.apa.org/record/2001-05487-005>
- Bernal, E. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). Colombia: Mc Graw-Hill.

- Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Bisquerra, J.C. Pérez-González, E. y García Navarro. (2015). *Inteligencia emocional en educación Síntesis*, Madrid. <https://scholar.google.com/citations?user=sKJaKr8AAAAJ&hl=es&oi=sra>
- Bradberry, T. and Greaves, J. (2009). *Emotional Intelligence*. San Francisco: Publisher Group West. <https://www.amazon.com/-/es/Inteligenciaemocional-2-0-Travis-Bradberry/dp/0974320625>
- Brasseur, J. Grégoire, R. Bourdu, M. Mikolajczak. (2013). The Profile of Emotional Competence (PEC): Development and Validation of a Self-Reported Measure that Fits Dimensions of Emotional Competence Theory. *PLoS ONE*, 8 (5). 10.1371/journal.pone.0062635
- Candela, F., Obregón, N. y Condorhuamán, Y. (2020). Desempeño docente e inteligencia emocional en la institución educativa ST. George´s College, 2018-2019. *Educamch*, 16(1). <https://doi.org/10.35756/educaumch.202016.162>
- Cardenas, M. (2014). Globalization and the impact of economic integration on Colombian administrative law. *Revista IUS*, 8(33). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472014000100005
- Castillo, J., Salguero, P., Fernández-Berrocal, N. y Balluerka, N. (2013). Effects of an emotional intelligence intervention on aggression and empathy among adolescents. *Journal of Adolescence*, 36(2), 883-892. 10.1016/j.adolescence.2013.07.001
- Cejudo, J.y López, L. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros.

- Cejudo, J., Rodrigo, D., López, M. y Losada, L. (2018). Emotional Intelligence and Its Relationship with Levels of Social Anxiety and Stress in Adolescents. *International Journal of environmental research and public health*, 15(6). <https://www.mdpi.com/1660-4601/15/6/1073>
- Corichi, A, Hernández, T. García, M. (2021). *El clima organizacional un Factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas*. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
- Elías, M., Tobias, S. y Friedlander, B. (2002). *Educación con inteligencia emocional*. México: Plaza Janés (6ª ed.)
- Farahbakhsh, S. (2012). The Role of Emotional Intelligence in Increasing Quality of Work Life in School Principals. *ScienceDirect*, 46(1). 31-35. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.062>
- Flores, J. (2007). *Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional el caso del laboratorio farmacéutico corporación Infarmasa S.A.* <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2721>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gardner, H. (1994). *Estructuras de la mente: la teoría de las inteligencias múltiples*, México: Fondo de cultura económica (2ª ed.) <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/593/1/Es%20estructura%20de%20la%20mente.%20teoria%20de%20las%20Inteligencias%20multiples.pdf>
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. México: Punto de lectura

- Gong, Z., Chen, Y. and Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital, *Font. Psichol*, 10(2707).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: S.A. de CV.
- Hernán, E., Espinoza, M. (2020). *Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS*.
- Kremenitzer, J. (2009). *Emotional Intelligence ability and the teacher candidate. Paper presented at the annual meeting of the American Association of Colleges for Teacher Education Online*.
http://www.allacademic.com/meta/p35510_index.html
- Litwin, G. y Stringer, R. (1978). *Organizational climate*. New York: Simon & Schuster
- López, M. (2013). *La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno. Un estudio de casos múltiples en empresas*.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/TESIS.pdf?sequence=1>
- Maizatul, A., Norhaslinda, H. y Norhafizah, A. (2013). The Influence of Emotional Intelligence on Academic Achievement. *Sciencedirect*, 90(1); 303-312.
https://www.researchgate.net/publication/273853268_The_Influence_of_Emotional_Intelligence_on_Academic_Achievement/citation/download
- Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *ADminister*, 26(1); 5-15.
<https://www.redalyc.org/pdf/3223/322339789001.pdf>
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence:*

Implications for Educators (p. 3-31) Nueva York: Basic Books. Nelson, D. B., Low, G. & Nelson, K. (2005). *The emotionally intelligent teacher: A transformative learning model*.

http://www.tamuk.edu/edu/kwei000/research/articles/article_files/emotional_y_intelligent_teacher.pdf

Pedrosa, J., Suarez-Álvarez, L., Lozano, Muñiz, E. y García-Cueto E. (2014). Assessing perceived emotional intelligence in adolescents: New validity evidence of Trait Meta-Mood Scale-24. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 32 (8); 737-746. Recuperado de 10.1177/0734282914539238

Picoy, D. (2015). *Clima organizacional en establecimientos de salud de la Microred*

Villa, 2014.

https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/720/Picoy_d.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pueyo, A. (1997). Manual de psicología diferencial. España: McGraw Hill

RM N° 468 (2011). *Metodología para el estudio del clima organizacional*.

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>

Rubio, E. (2006). *Los factores humanos y técnicos que influyen decisivamente en la productividad de una empresa. Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral*. <https://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>

Sánchez, H. y Reyes C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Editorial Business Support Aneth S.R.L

Shapiro, L. (1997). La inteligencia emocional de los niños. *Estudios Pedagógicos*,

23(1). 81-82.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07051997000100008

Suleman, Q., Ali, M., Mahmood, Z. y Hussain, I. (2020). *Correlating Emotional Intelligence With Job Satisfaction: Evidence From a Cross-Sectional*

Study Among Secondary School Heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. Front. Psychol.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00240/full>

Tacca, D., Tacca, A. y Cuarez, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista digital de investigación en docencia universitaria.*

Tomas, P. (2014). *Reconociendo las emociones ¿Qué son y para que sirven?*
https://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/5413/reconociendolasemocionesquesonyparaquesirven.pdf

Ugoani, J. (2016). Emotional intelligence and organizational competitiveness: Management model approach. *Independent journal of management y production*, 7(3). <http://www.ijmp.jor.br/>

Usán, P. y Salavera, C. (2019). Academic performance, emotional intelligence and academic engagement in adolescents. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 17 (1), 5-26.
<http://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/download/1879/2798>

Wijekoon, C. N., Amaratunge, H., de Silva, Y., Senanayake, S., Jayawardane, P., and Senarath, U. (2017). Emotional intelligence and academic performance of medical undergraduates: a cross-sectional study in a selected university in Sri Lanka. *Med. Educ.* 17: 176.

Zijlmans, L., Embregts, P., Gerits, L., Bosman, A., and Derksen, J. (2011). Training emotional intelligence related to treatment skills of working with clients with intellectual disabilities and challenging behaviour. *J. Intell. Disabil. Res.* 55, 219–230.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21199045/>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: La inteligencia emocional en el docente y su relación con el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
			INDEPENDIENTE: (X): Inteligencia Emocional		
			Dimensiones	Indicadores	Items / índices
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el clima laboral de los docentes en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú.?</p> <p>Problemas Específicos: PE1. ¿Qué relación existe entre el cociente de</p>	<p>Objetivo General. Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú.</p> <p>Objetivos específicos: OE1. Describir la relación entre el cociente de</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el la inteligencia emocional y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1. Existe relación significativa entre el cociente de inteligencia intrapersonal de</p>	<p>I. Componente intrapersonal</p>	<p>1.1. Comprensión emocional de sí mismo 1.2. Asertividad 1.3. Autoconcepto 1.4. Autorrealización 1.5. Independencia</p>	<p>Coeficientes extraídos de la calificación del Test de Inteligencia Emocional de BarOn</p>
<p>II. Componente interpersonal</p>	<p>1.6. Empatía 1.7. Relaciones interpersonales 1.8. Responsabilidad social</p>				

<p>inteligencia intrapersonal y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú?</p> <p>PE2 ¿Qué relación existe entre el cociente de inteligencia interpersonal y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú?</p> <p>PE3 ¿Qué relación existe entre el cociente de adaptabilidad y ajuste de los docentes y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú?</p> <p>PE4 ¿Qué relación existe entre el cociente de manejo del estrés de los docentes y</p>	<p>inteligencia intrapersonal y el clima laboral de los docentes en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú</p> <p>OE2. Describir la relación entre el cociente de inteligencia interpersonal y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú.</p> <p>OE4. Describir la relación entre el cociente de manejo del estrés y el clima laboral de los docentes en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú.</p>	<p>los docentes y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre el cociente de inteligencia interpersonal de los docentes y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú.</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre el cociente de adaptabilidad y ajuste los docentes y el clima laboral de en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú.</p> <p>HE4. Existe relación significativa entre el cociente</p>	<p>III. Componente de adaptabilidad y ajuste</p> <p>IV. Componente de manejo del estrés</p> <p>V. Componente del estado de ánimo general</p> <p>Dimensiones</p>	<p>3.1. Solución de problemas 3.2. Prueba de la realidad 3.3. Flexibilidad</p> <p>4.1. Tolerancia a la tensión. 4.2. Control de los impulsos</p> <p>5.1. Felicidad 5.2. Optimismo</p> <p>Indicadores</p>	<p>DEPENDIENTE: (Y): Clima Laboral</p> <p>Items / índices</p>
--	---	---	--	---	---

<p>el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid</p>	<p>OE5. Describir la relación entre el cociente de estado general de ánimo y el clima laboral de los docentes en</p>	<p>de manejo del estrés y el clima laboral de en tiempos de</p>	<p>I. Comunicación</p>	<p>1.1. Buena comunicación entre compañeros. 1.2. Retroalimentación 1.3. Recibir información oportuna.</p>	<p>ITEMS. I. 5,12,32,33, 34</p>
---	--	---	------------------------	--	--

<p>19 en docentes, Lurín Lima Perú??</p> <p>PE5 ¿Qué relación existe entre el cociente de estado general de ánimo de los docentes y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú?</p>	<p>tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú.</p>	<p>confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú.</p> <p>HE5. Existe relación significativa entre el cociente de estado general de ánimo de los docentes y el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú.</p>	<p>II. Conflicto y cooperación</p>	<p>1.4. Reuniones frecuentes de coordinación 1.5. Atención a los comunicados del jefe.</p> <p>2.1. Buenas relaciones 2.2. Sana competencia 2.3. Expresión del punto de vista personal aunque contradiga a los demás. 2.4. Recibir apoyo de otras áreas. 2.5. Contar con los compañeros en el trabajo.</p>	<p>II. 15, 21, 35, 40, 43</p>
---	--	--	------------------------------------	---	-------------------------------

			<p>III. Confort.</p>	<p>3.1. Ambientes adecuadamente limpios</p> <p>3.2. Contar con un ambiente organizado en la institución.</p> <p>3.3. Satisfacción en el ambiente de trabajo.</p> <p>3.4. Distribución física del área permite trabajar cómoda y eficientemente</p>	<p>III. 19, 38, 42, 51, 7</p>

			IV. Estructura.	<p>4.1. Nivel adecuado para toma de decisiones.</p> <p>4.2. Normas y reglas claras</p> <p>4.3. Uso de trámites permiten fácil atención.</p> <p>4.4. Prevención de problemas que se presentan</p> <p>4.5. Conocimiento de las tareas o funciones a realizar</p> <p>4.6. Evaluación adecuada del trabajo.</p> <p>4.7. Correspondencia de las tareas a la función.</p>	IV. 3, 8, 2, 24, 39, 48
			V. Identidad.	<p>5.1. Interés por el desarrollo de su institución.</p> <p>5.2. Compromiso con la institución.</p> <p>5.3. Contribuir al éxito de su organización. 5.4. Gusto por formar parte de la organización</p>	V. 10, 11, 13, 23.

			VI. Innovación.	<p>6.1. Iniciativa de los compañeros para solución de problemas.</p> <p>6.2. Permiso para ser creativo e innovador en las</p>	
					VI.6, 22, 52,44, 50

				<p>soluciones de problemas laborales.</p> <p>6.3. Adaptación a los cambios.</p> <p>6.4. Innovación como característica de la organización.</p> <p>6.5. Se considera las nuevas ideas de sus compañeros.</p>	
--	--	--	--	---	--

			VII. Liderazgo.	<p>7.1. Disponibilidad del jefe cuando se le necesita.</p> <p>7.2. Manejo adecuado de conflictos</p> <p>7.3. Ambiente laboral agradable</p> <p>7.4. Reuniones frecuentes para coordinar aspectos de trabajo.</p> <p>7.5. Supervisión constante del personal</p> <p>7.6. Directivos crean condiciones adecuadas para el desarrollo de la organización.</p> <p>7.7. Apoyo a los esfuerzos realizados.</p>	VII. 1, 4, 3, 14, 25, 29, 46, 45, 41
--	--	--	-----------------	---	--------------------------------------

--	--	--	--	--	--

				7.8. Obtiene información antes de tomar decisiones. 7.9. Valoración del trabajo realizado	
--	--	--	--	--	--

			<p>VIII. Motivación.</p> <p>8.1 Buen trato en la institución 8.2 Desarrollo de capacidades. 8.3 Existencia de incentivos laborales para mejorar el trabajo. 8.4 Presencia reciente de actividades recreativas</p>		<p>VIII. 28, 47, 20, 17</p>
			<p>IX Recompensa.</p> <p>8.1. Ofrecimiento de beneficios adecuados 8.2. Reconocimiento de una buena labor 8.3. Distribución de estímulos y premios de forma justa</p>		<p>IX. 16, 36, 41,</p>
			<p>X. Remuneración</p> <p>9.1. Pago a tiempo 9.2. Equidad en las remuneraciones. 9.3. Satisfacción de necesidades básicas 9.4. Salarios y beneficios razonables.</p>		<p>X. 18, 37, 55, 53, 54</p>

				9.5. Remuneración acorde al trabajo realizado	
			XI. Toma de decisiones	10.2. Esfuerzo del jefe busca lograr los objetivos. 10.3. Existencia de métodos para evaluar la calidad de atención 10.4. Participación de la toma de decisiones 10.5. Contribución al éxito de la organización	XI. 9, 26, 30, 31, INDICES: 1. Totalmente en desacuerdo. (TED) 2. En desacuerdo. (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (NDNED) 4. De acuerdo. (DA) 5. Totalmente de acuerdo. (TDA)

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA		
<p>La presente investigación, puede ser tipificada como un estudio de relación entre la variable A y B, que es de tipo correlacional.</p> <p>DISEÑO: consideramos que sigue un diseño correlacional, por cuanto este tipo de estudio está interesado en determinar la relación existente entre las dos variables.</p>	<p>La población está constituida por el siguiente cuadro:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>Institución Educativa</td> <td>Docentes</td> </tr> </table>	Institución Educativa	Docentes	<p>1.- Se utilizó el Inventario de Inteligencia emocional de BarOn, compuesto por 133 ítems, cuyos componentes de Inteligencia emocional son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intra personales • Inter personales • Adaptabilidad • Manejo del estrés • Estado de ánimo general 	<p>Se usará la Correlación de Pearson, que presenta la siguiente fórmula:</p> $r_{X_i X_j} = \frac{\sum (X_i - \bar{X}_i)(X_j - \bar{X}_j)}{(n-1)S_{X_i} S_{X_j}}$
Institución Educativa	Docentes				

<p>Se utiliza el estadístico de correlación:</p> $r_{X_i X_j} = \frac{\sum (X_i - \bar{X}_i)(X_j - \bar{X}_j)}{(n-1)S_{X_i} S_{X_j}}$	<table border="1" data-bbox="692 229 1120 437"> <tr> <td data-bbox="692 229 972 437">I.E. N° 6008 “José Antonio Dapelo”, Lurín, de la UGEL 01 S.J.M.</td> <td data-bbox="972 229 1120 437">50</td> </tr> </table> <p data-bbox="692 504 1120 612">ENTE. Cuadro de personal de la Institución N° 6008 “José Antonio Dapelo”, Lurín – S.J.M.</p>	I.E. N° 6008 “José Antonio Dapelo”, Lurín, de la UGEL 01 S.J.M.	50	<p data-bbox="1189 229 1617 357">2.- Asimismo se aplicó el instrumento de Clima Laboral a los docentes del I.E., la cual evalúa 11 dimensiones del clima laboral en las organizaciones.</p> <p data-bbox="1189 357 1617 536">3.- Técnica de procesamiento de datos, y su instrumento las tablas de procesamiento de datos para tabular, y procesar los resultados de las encuestas a los alumnos, a través del software SPSS 19-version</p>	
I.E. N° 6008 “José Antonio Dapelo”, Lurín, de la UGEL 01 S.J.M.	50				

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable inteligencia emocional Test de BarOn

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
------------------------------	-------------------------------	------------------	------------------	--------------	-------------------------	-------------------------

		Manejo de Estrés				
--	--	------------------	--	--	--	--

		Estado de ánimo en general	Control de los impulsos (CI) Felicidad (FE) Optimismo (OP)	4, 20, 33, 49, 64, 78, 93, 108, 122 13, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 117, 130 2, 17, 31, 47, 62, 77, 91, 105, 120 11, 20, 26, 54, 80, 106, 108, 132, 133		
--	--	----------------------------	--	---	--	--

Operacionalización de la variable clima laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Según Picoy (2015), el clima laboral es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los	Está determinado por la medición de la variable clima laboral, mediante sus dimensiones de la variable, mediante un	VIII. Comunicación	1.6. Buena comunicación entre compañeros. 1.7. Retroalimentación 1.8. Recibir información oportuna. 1.9. Reuniones frecuentes de coordinación 1.10. Atención a los comunicados del jefe.	Totalmente en desacuerdo =1 (TED) En desacuerdo =2 (ED) Ni de acuerdo ni en desacuerdo =3 (NDNED) De acuerdo =4

empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo.	instrumento con escala de Likert.			(DA) Totalmente de acuerdo =5 (TDA)
		IX. Conflicto y cooperación	<p>9.1. Buenas relaciones</p> <p>9.2. Sana competencia</p> <p>9.3. Expresión del punto de vista personal aunque contradiga a los demás.</p> <p>9.4. Recibir apoyo de otras áreas.</p> <p>9.5. Contar con los compañeros en el trabajo.</p>	
		X. Confort.	<p>10.1. Ambientes adecuadamente limpios</p> <p>10.2. Contar con un ambiente organizado en la institución.</p> <p>10.3. Satisfacción en el ambiente de trabajo.</p> <p>10.4. Distribución física del área permite trabajar cómoda y eficientemente</p>	10.5.

		XI. Estructura.	<p>11.1. Nivel adecuado para toma de decisiones.</p> <p>11.2. Normas y reglas claras</p> <p>11.3. Uso de trámites permiten fácil atención.</p> <p>11.4. Prevención de problemas que se presentan</p> <p>11.5. Conocimiento de las tareas o funciones a realizar</p> <p>11.6. Evaluación adecuada del trabajo.</p>	11.8.
			11.7. Correspondencia de las tareas a la función.	
		XII. Identidad.	<p>12.1. Interés por el desarrollo de su institución.</p> <p>12.2. Compromiso con la institución.</p> <p>12.3. Contribuir al éxito de su organización.</p> <p>12.4. Gusto por formar parte de la organización</p>	12.5.

		XIII. Innovación.	<p>13.1. Iniciativa de los compañeros para solución de problemas.</p> <p>13.2. Permiso para ser creativo e innovador en las soluciones de problemas laborales.</p> <p>13.3. Adaptación a los cambios.</p> <p>13.4. Innovación como característica de la organización.</p> <p>13.5. Se considera las nuevas ideas de sus compañeros.</p>	13.6.
		XIV. Liderazgo.	<p>14.1. Disponibilidad del jefe cuando se le necesita.</p> <p>14.2. Manejo adecuado de conflictos</p> <p>14.3. Ambiente laboral agradable</p> <p>14.4. Reuniones frecuentes para coordinar aspectos de trabajo.</p>	14.10.
			<p>14.5. Supervisión constante del personal</p> <p>14.6. Directivos crean condiciones adecuadas para el desarrollo de la organización.</p> <p>14.7. Apoyo a los esfuerzos realizados.</p> <p>14.8. Obtiene información antes de tomar decisiones.</p> <p>14.9. Valoración del trabajo realizado</p>	

		VIII. Motivación.	<p>8.5 Buen trato en la institución</p> <p>8.6 Desarrollo de capacidades.</p> <p>8.7 Existencia de incentivos laborales para mejorar el trabajo.</p> <p>8.8 Presencia reciente de actividades recreativas</p>	
		IX Recompensa.	<p>8.4. Ofrecimiento de beneficios adecuados</p> <p>8.5. Reconocimiento de una buena labor</p> <p>8.6. Distribución de estímulos y premios de forma justa</p>	8.7.
		XII. Remuneración	<p>9.6. Pago a tiempo</p> <p>9.7. Equidad en las remuneraciones.</p> <p>9.8. Satisfacción de necesidades básicas</p> <p>9.9. Salarios y beneficios razonables.</p> <p>9.10. Remuneración acorde al trabajo realizado</p>	
		XIII. Toma de decisiones	<p>10.6. Esfuerzo del jefe busca lograr los objetivos.</p> <p>10.7. Existencia de métodos para evaluar la calidad de atención</p> <p>10.8. Participación de la toma de decisiones</p> <p>10.9. Contribución al éxito de la organización</p>	

Anexo 3: Instrumentos de investigación

INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (BARON, 1997, TRADUCIDO POR ABANTO, HIGUERAS Y CUETO, 2000)

Evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE)

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: _____
Ocupación: _____ Especialidad: _____ Fecha: _____

Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Introducción

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

1. Rara vez o nunca es mi caso
2. Pocas veces es mi caso
3. A veces es mi caso
4. Muchas veces es mi caso
5. Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un aspa el número.

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo, pero, por favor, trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
2. Es duro para mí disfrutar de la vida.
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.
4. Sé como enfrentar los problemas más desagradables.
5. Me agradan las personas que conozco.
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).
9. Reconozco con facilidad mis emociones.
10. Soy incapaz de demostrar afecto.
11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.
12. Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.

15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.
16. Me gusta ayudar a la gente.
17. Me es difícil sonreír.
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.
19. Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.
20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.
21. Realmente no sé para que soy bueno(a).
22. No soy capaz de expresar mis ideas.
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.
24. No tengo confianza en mí mismo(a).
25. Creo que he perdido la cabeza.
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
28. En general, me resulta difícil adaptarme.
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.

32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.
34. Pienso bien de las personas.
35. Me es difícil entender cómo me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras.
42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
47. Estoy contento(a) con mi vida.
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).
49. No puedo soportar el estrés.
50. En mi vida no hago nada malo.
51. No disfruto lo que hago.
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.
53. La gente no comprende mi manera de pensar.
54. Generalmente espero lo mejor.
55. Mis amigos me confían sus intimidades.
56. No me siento bien conmigo mismo(a).
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.

Evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE)

61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.
62. Soy una persona divertida.
63. Soy consciente de cómo me siento.
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
65. Nada me perturba.
66. No me entusiasman mucho mis intereses.
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo.
68. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.
69. Me es difícil llevarme con los demás.
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.
73. Soy impaciente.
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
77. Me deprimó.
78. Sé como mantener la calma en situaciones difíciles.
79. Nunca he mentado.
80. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.
82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.
86. Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy capaz de respetar a los demás.
91. No estoy muy contento(a) con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros a ser líder.
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
94. Nunca he violado la ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
97. Tiendo a exagerar.
98. Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo.
101. Soy una persona muy extraña.
102. Soy impulsivo(a).
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.

107. Tengo tendencia a depender de otros.
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.
116. Me es difícil describir lo que siento.
117. Tengo mal carácter.
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.
120. Me gusta divertirme.
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.
122. Me pongo ansioso(a).
123. No tengo días malos.
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

RESPUESTAS

1.		51.		101.	
----	--	-----	--	------	--

2.		52.		102.	
3.		53.		103.	
4.		54.		104.	
5.		55.		105.	
6.		56.		106.	
7.		57.		107.	
8.		58.		108.	
9.		59.		109.	
10.		60.		110.	
11.		61.		111.	
12.		62.		112.	
13.		63.		113.	
14.		64.		114.	
15.		65.		115.	
16.		66.		116.	
17.		67.		117.	
18.		68.		118.	
19.		69.		119.	
20.		70.		120.	
21.		71.		121.	
22.		72.		122.	
23.		73.		123.	
24.		74.		124.	
25.		75.		125.	
26.		76.		126.	
27.		77.		127.	
28.		78.		128.	
29.		79.		129.	

30.		80.		130.	
31.		81.		131.	
32.		82.		132.	
33.		83.		133.	
34.		84.		134.	
35.		85.		135.	
36.		86.		136.	
37.		87.		137.	
38.		88.		138.	
39.		89.		139.	
40.		90.		140.	
41.		91.		141.	
42.		92.		142.	
43.		93.		143.	
44.		94.		144.	
45.		95.		145.	
46.		96.		146.	
47.		97.		147.	
48.		98.		148.	
49.		99.		149.	
50.		100.		150.	

ANEXO 3: Instrumento de medición del Clima Organizacional

Instrucciones

- * Llenar el cuestionario con bolígrafo. No se debe usar lápiz.
- * El llenado del cuestionario es personal, anónimo y confidencial.
- * Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada una de las preguntas. De manera obligatoria se debe de responder todas las preguntas.

- * Es importante responder de manera franca y honesta ya que de esta manera se permitirá ayudar a mejorar la gestión de la organización de la Institución Educativa “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacamac.
- * Leer atentamente el contenido del mismo, atendiendo a cómo se siente respecto a los distintos aspectos encuestados, a partir de los últimos 3 meses, responder posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, encerrando con un círculo el número de la escala que mejor describa su situación:

Ejemplo:

1	2	3	4	5
Totalmente endesacuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)

Datos generales

Institución Educativa “José Antonio Dapelo” – Lurín, UGEL 01 – San Juan de Miraflores.

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio del clima organizacional en la Institución Educativa “José Antonio Dapelo” – Lurín, UGEL 01 – San Juan de Miraflores

Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de la Institución Educativa.

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente.

1. El cuestionario es anónimo y confidencial.
2. Es importante responder de manera franca y honesta.
3. Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la Institución Educativa, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo.
4. Llenar el cuestionario con bolígrafo.
5. Tener en cuenta que se tiene una sola poción para llenar por cada una de las preguntas o enunciados.

6. Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.
7. Responder posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, trazando un círculo en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.
8. La información será recogida y analizada por el equipo técnico de clima organizacional de su Institución Educativa.

A continuación presentamos un ejemplo de llenado:

- Mi jefe está disponible cuando se le necesita.

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)

TED Totalmente en desacuerdo	ESCALA DE VALORACION
------------------------------	----------------------

ED En desacuerdo NDNED Ni de acuerdo ni en desacuerdo DA De acuerdo TDA Totalmente de acuerdo	TED	ED	NDNED	DA	TDA
--	-----	----	-------	----	-----

1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
2	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.					
3	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					
4	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.					
5	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
6	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
8	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo					
9	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi institución educativa.					
10	Me interesa el desarrollo de mi institución educativa					
11	Estoy comprometido con mi institución educativa					
12	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución educativa.					
14	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					
15	Existe sana competencia entre mis compañeros.					
16	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados					
17	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses					
18	Recibo mi pago a tiempo					

19	La limpieza de los ambientes es adecuada.					
20	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
21	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
22	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
23	Me siento a gusto de formar parte de la Organización.					
24	Mi institución educativa se encuentra organizada para prever los problemas que se presentan.					
25	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.					
26	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.					
27	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
28	Recibo buen trato en mi institución educativa.					
29	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
30	En mi organización participo en la toma de decisiones.					
31	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
32	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
33	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes					
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
35	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.					
36	En mi institución educativa, reconocen habitualmente la buena labor realizada					
37	Existe equidad en las remuneraciones					
38	Existe un ambiente organizado en mi institución educativa. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					

39	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.					
40	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
41	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					
42	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
43	La innovación es característica de nuestra organización.					
44	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					
45	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos					
	<p>TED Totalmente en desacuerdo</p> <p>ED En desacuerdo</p> <p>NDNED Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>DA De acuerdo</p> <p>TDA Totalmente de acuerdo</p>	TED	ED	NDNED	DA	TDA
46	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades					
47	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
48	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.					
49	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
50	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente					
51	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
52	Mi salario y beneficios son razonables.					
53	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
54	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
55	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.					

Agradecemos su participación y colaboración

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Sánchez Díaz, Sebastián, docente de la Escuela de posgrado de Maestría y Escuela Profesional de Maestría Con Mención En Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo Lima este, asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

Inteligencia emocional y relación con el clima laboral en tiempos de confinamiento por Covid 19 en docentes, Lurín Lima Perú de la autora Castro Gregorio, Yliana Elisa, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% 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 el trabajo de investigación / 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.

San Juan de Lurigancho, 27 de Mayo del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor Sánchez Díaz, Sebastián	
DNI:	
ORCID: 0000-0002-0099-7694	