



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional e inteligencia emocional de los docentes y
directivos de una institución educativa técnica pública en Comas,
2022**

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

AUTOR:

Huaylinos Antezano, Misael Renan (orcid.org/0000-0003-2695-3478)

ASESOR:

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

COASESOR

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

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

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios por permitirme llegar hasta este punto, a mis padres Saturnina e Hipólito quienes desde el cielo me dan el apoyo y aliento para continuar, y a mis hijos Madison y Leonardo que son mi motivo en la tierra para luchar.

Agradecimiento

Primero a Dios, sin él nada es posible, a mi esposa, por la paciencia y el apoyo durante todo este tiempo, a mi familia por creer en mí, a la universidad por los conocimientos impartidos, a mi institución laboral y todos los que colaboraron con este trabajo.

Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenido	IV
Índice de tablas	V
Índice de figuras	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	17
3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	18
3.3 POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO	19
3.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	19
3.5 PROCEDIMIENTOS	22
3.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	23
3.7 ASPECTOS ÉTICOS	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
Anexos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	Ficha Técnica Clima Organizacional..... 20
Tabla 2	Ficha Técnica Inteligencia Emocional..... 21
Tabla 3	Especialistas consultados por la validez de los instrumentos..... 22
Tabla 4	Confiabilidad de los cuestionarios..... 22
Tabla 5	Distribución de frecuencias del Clima Organizacional..... 25
Tabla 6	Frecuencias de las dimensiones del Clima Organizacional..... 26
Tabla 7	Distribución de las frecuencias de la Inteligencia Emocional..... 27
Tabla 8	Frecuencias de las dimensiones de la Inteligencia Emocional..... 28
Tabla 9	Pruebas de normalidad..... 29
Tabla 10	Relación del Clima Organizacional y la Inteligencia Emocional..... 31
Tabla 11	Relación entre el liderazgo y la inteligencia emocional 32
Tabla 12	Relación entre el trabajo en equipo y la inteligencia emocional..... 33
Tabla 13	Relación entre la motivación y la inteligencia emocional..... 34
Tabla 14	Relación entre la empatía y la inteligencia emocional..... 35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 El esquema aplicativo.....	17

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022.

El estudio siguió un tipo de estudio aplicado, de enfoque cuantitativo, alcance relacional y un diseño no experimental, transversal. Se utilizó una muestra de 50 profesores nombrados y contratados de las diferentes áreas (humanidades y educación técnica) y directivos. Los participantes fueron evaluados mediante la técnica de la encuesta y usando como instrumentos cuestionarios estructurados.

El análisis estadístico reveló que existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en la población estudiada durante el año 2022, de la misma manera se encontró relación significativa entre las dimensiones; liderazgo, trabajo en equipo, motivación y empatía con la variable inteligencia emocional. Se concluye que existe relación significativa, positiva y de magnitud fuerte entre las variables en estudio.

Palabras clave: Inteligencia emocional, clima organizacional, liderazgo, trabajo en equipo, motivación.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and the emotional intelligence of teachers and directors of a public technical educational institution in Comas, 2022.

The study followed a type of applied study, with a quantitative approach, relational scope and a non-experimental, cross-sectional design. A sample of 50 appointed and contracted teachers from the different areas (humanities and technical education) and managers was acquired. The participants were evaluated through the survey technique and using structured questionnaires as instruments.

The statistical analysis revealed that there is a relationship between Emotional Intelligence and the Organizational Climate in the population studied during the year 2022, in the same way a significant relationship was found between the dimensions; leadership, teamwork, motivation and empathy with the emotional intelligence variable. It is concluded that there is a significant, positive and strong magnitude relationship between the variables under study.

Keywords: Emotional intelligence, organizational climate, leadership, teamwork, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual la educación esta direccionada a incrementar sus estándares de calidad, por lo que es indispensable que todos los componentes de la estructura o unidades de la sociedad educativa tengan y mantengan un entendimiento laboral positivo lo que se traduce en desarrollo de calidad educativa.(Zeta Vite et al., 2020) Sin embargo, son los profesores los que interrelacionan emocionalmente y el clima en el aula es consecuencia de las emociones y el cómo son estas manejadas por sus respectivos autores. (Retana Alvarado & Casiano, 2021)

El rendimiento de una institución educativa ha sido cuestionado por ser poco productivo, la expectativa que se tiene de una buena educación es tan grande que para poder decir que una institución educativa es productiva sus integrantes deben de coincidir en el logro de sus metas, el clima que se respire dentro de la institución y el manejo de las emociones son las bases para que dichas metas productivas se puedan ver logradas. De la misma manera el clima organizacional y los aspectos individuales (emociones), de los profesionales docentes intervienen en la productividad de la misma, se puede evidenciar que la producción de los estudiantes se ve afectada directamente por el clima organizacional de su escuela, así como las características emocionales de sus profesores. (Agbajeola, 2019)

En todas las partes del mundo el clima organizacional está influenciado por las habilidades blanda y la inteligencia emocional, esto lo demuestran (Sembiring et al., 2020), en el estudio que realizan con respecto a estas variables en los agentes de criminalística de Yakarta (Polda Metro Jaya), dicho estudio contó con un método de modelados de caminos, el cual se resuelve usando el método de cuadrados parciales, obtuvieron como resultado que la inteligencia emocional actúa de manera directa y significativamente sobre productividad, la satisfacción laboral y el clima afectivo.

Para (Tirado-Vides et al., 2020) en Colombia, la conducta de cada integrante de la plana docente de la institución influye de manera determinante en el trabajo grupal y esto precede a resultados deseados; el reconocer las emociones

y las características del manejo individual de las mismas por cada integrante del equipo de trabajo y su desempeño en los cargos que ejecutan en una institución; se ve influenciada por la forma en la que desarrollan y como se sienten anímicamente, el cómo manejan sus emociones y el estrés de cada acontecimiento de la vida cotidiana, personal, profesional y familiar; interviniendo en el desarrollo en el grupo laboral, como interactúa con sus colegas, pares y directivos, es decir que el control que tenga de sus emociones va a repercutir en su desempeño y en el logro de metas propias, profesionales e institucionales.

El tratar de visualizar el colegio como una organización con un sistema integrado, con personajes que tienen roles establecidos, y con una meta en común que es la educación del estudiante, nos hace evidenciar que los actores de dicha organización tienen que interrelacionarse entre ellos durante más tiempo del que pasan en sus casas, sin embargo cada uno de ellos con sus propias personalidades y como enfrentan su carga familiar, sus problemas y enfoque del día a día, causan estabilidad o desequilibrio del buen ambiente organizacional que se mantiene en la centro educativo. (Aragundi, 2022)

El presente trabajo pretende evidenciar como el clima organizacional de una institución educativa técnica pública de Comas, puede ser influenciado por la inteligencia emocional de sus docentes y directivos, es decir de cómo se desenvuelven y se desarrollan dentro de la institución educativa y cómo reaccionan ante cada evento que afronten. (Maamari & Majdalani, 2017)

Para la presente investigación se plantea como problema principal, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022? Como problemas específicos tenemos :¿Cuál es la relación entre liderazgo e inteligencia emocional de docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la inteligencia emocional de docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022?; ¿Cuál es la relación entre motivación e inteligencia emocional de docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en

Comas, 2022?; ¿Cuál es la relación entre empatía e inteligencia emocional de docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022?

La justificación fue teórica ya que permitió identificar las definiciones y conceptos de cada variable y sus dimensiones, específicamente el clima organizacional y la inteligencia emocional. La investigación tiene una perspectiva cuantitativa, un diseño básico, correlativo y no experimental, se utilizaron instrumentos de investigación validados como son las encuestas, la justificación práctica está basada en los beneficios que conllevan que el ambiente organizacional y la inteligencia de las emociones de directivos y docentes generen en la organización educativa el logro de objetivos comunes y metas trazadas, además de ayudar a cada docente determinando que tipo de inteligencia emocional tiene, y como lo utiliza en el clima organizacional en todo momento y sin restricciones de tiempo y por último la justificación metodológica puesto que esta investigación generará conocimientos confiables y válidos, considerando estrategias y técnicas a efectos de generar conocimientos que ayuden a docentes y directivos con el fin beneficiar a la comunidad estudiantil. (Colás Bravo & Ramírez Guerrero, 2020) la justificación epistemológica en este caso es el deseo de encontrar la forma de mejor entendimiento de para los estudiantes y esto se logra si el profesor cuenta con un clima acorde al desarrollo de sus habilidades y este clima se ve afectado por la capacidad de las habilidades blandas que se desarrollen en su entorno.(Turri, 2021)

Como objetivo general, se propuso: Determinar la relación entre el clima organizacional y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022, y se propusieron los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación entre el liderazgo y la inteligencia emocional de docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022; Establecimiento de la relación entre el trabajo en equipo y la inteligencia emocional de docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022; Determinación de la relación de motivación e inteligencia emocional de docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022 y Determinación de la relación de empatía e inteligencia

emocional de docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022.

En el mismo contexto se formuló la siguiente hipótesis general de investigación: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022, y como hipótesis específicas para una mejor comprensión: Existe una relación entre el liderazgo y la inteligencia emocional de docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022; existe un vínculo entre el trabajo en equipo y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022; Existe una conexión entre la motivación y la inteligencia emocional de docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022; Existe una conexión entre la empatía y la inteligencia emocional de docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo de investigativo se sustenta en antecedentes internacionales tales como el realizado en Manabí por (Aragundi Castro & Piloso Rodríguez, 2022) quien propone en su investigación Influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral, que la inteligencia emocional es la capacidad de las personas de poder comprenderse entre sí, y esta influye directamente en el clima laboral, el poder comprender las emociones personales, el automotivarse y el manejar las emociones propias repercuten en el entorno laboral, esto genera un clima en la organización productivo o destructivo, lo cual los puede orientar al logro de la meta o por el contrario disminuyen la productividad. El objetivo fue el de estudiar el dominio que ejerce la inteligencia emocional en el lugar de trabajo, la metodología que utilizó fue de tipo documental bibliográfico recolectando información bibliográfica sobre el tema, teniendo como conclusión que la inteligencia emocional es importante para el logro de las metas de la organización.

Por otra parte, en la India para (Kowalski et al., 2022) en su investigación de como la productividad se veía afectada por la complacencia laboral de los trabajadores, y como las organizaciones usaban el manejo de la inteligencia emocional como el medio para aliviar la tensión y el estrés del clima organizacional causados por la pandemia del Covid-19. Utilizó como instrumento la encuesta estructurada, teniendo una población de 1158 empleados encuestados en un país en desarrollo, se verificó los resultados usando el software de Lisrel procesando los datos obtenidos con macros process. Las conclusiones a las que llegaron indicaron que el manejo de la inteligencia emocional tiene relación influenciando la satisfacción laboral y mejora el entorno de trabajo.

Así también (Yusrina, 2022) menciona en el estudio que realizó, que todos los cambios sociales provocan nuevos problemas que se entienden como desafíos sobre todo para los docentes, en el caso del estudio de los docentes de Indonesia, el estudio realizado se basó en el recojo de datos varios estudios realizados, obteniendo como resultado que el clima organizacional en el que vive el profesor

repercute en la inteligencia emocional del docente y así mismo merma la calidad educativa de los estudiantes.

En Costa Rica, (Retana, 2021) presentaron una investigación cuyo objetivo fue evaluar la apreciación de la inteligencia emocional en futuros profesores, el estudio tuvo una muestra de 62 alumnos de la universidad de Costa Rica. Utilizaron como instrumento la escala de preguntas tipo Likert, los datos sufrieron un análisis factorial exploratorio y descriptivo, obteniendo como conclusiones que la muestra tiene problemas para expresar sus emociones, así como para manejarlas.

Del mismo modo en Bolivia, (Pinedo et al., 2019) presentaron en su investigación la correspondencia existente entre la inteligencia de las emociones y la productividad académica de los alumnos de nivel primaria. Realizar un estudio descriptivo y correlativo, con diseño no experimental de corte transversal. Como población, 235 estudiantes de entre 8 y 13 años de ambos sexos. Utilizando la técnica de Chi cuadrado para evidenciar la correlación entre la variable. Los resultados mostraron que no existía una correspondencia entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en el curso de comunicación, ($X^2 = 11.948$) y ($p > 0,05$), así mismo halló una correspondencia con significancia alta entre la inteligencia emocional y la productividad académico en el curso de matemática, ($X^2 = 17.239$) y ($p < 0,05$), lo que le llevó a la conclusión que los estudiantes con inteligencia emocional desarrollada tenían un mejor rendimiento académico.

Dentro de este parámetro se menciona dentro de antecedentes nacionales a (Álamo Dávila et al., 2021) quien realizó una investigación donde estudió la correspondencia entre la inteligencia emocional y el buen clima organizacional entre los profesores en un colegio de Morales, concluyó, con que la correspondencia que existe entre el clima organizacional y la inteligencia de las emociones es positiva, es decir que ambas variables se relacionan entre sí. Teniendo como resultados que existe correlación positiva baja con un valor de $Rho = 0,392$ y una significancia de 0,012. Conclusiones para incrementar la inteligencia emocional en el colegio se deben establecer planeamientos, para así incrementar el buen clima organizacional o laboral.

Así mismo modo (Idrogo et al., 2021) en el estudio que realizaron manifiestan que la inteligencia emocional (IE), permite evidenciar que la IE interviene directamente en el logro académico que presentan los educandos de la universidad Nacional Autónoma de Chota, encontrando como resultados que existe un mayor número de alumnos de la universidad con inteligencia emotiva de nivel de 51,1% con un nivel académico promedio de $12,59 \pm 1,17$ de puntuación ponderada, obteniendo resultados muy parecidos a los indicados por diferentes estudios tanto nacionales como internacionales. Llegando a la conclusión que existe correspondencia significativa denotada en la estadística entre la inteligencia emocional con su dimensión de adaptabilidad y el logro académico de los alumnos de la universidad ($p = 0,043$ y $p = 0,021$).

Por su parte (Palacios Cruz et al., 2020) Este estudio es de corte correlacional descriptivo en el que establecen que el clima organizacional interactúa directamente con el valor del servicio que prestan las instituciones educativas, este estudio presenta como el clima organizacional de una institución educativa en Santa Anita, se ve reflejada en la comunidad educativa que identifica a la institución por la calidad de sus docentes y directivos y como se relacionan con alumnos y sus tutores o padres. Los resultados dan a conocer la prueba Chi-cuadrado es de 0.013 lo que indicó que existe una fuerte asociación, teniendo como conclusión que la comunidad educativa define que se trata de un buen colegio por cómo se evidencia su clima laboral.

En ese sentido (Morante et al., 2018) quienes buscaron explicar la manera en la que se interrelacionan la inteligencia de las emociones y el ambiente o clima en la sala de clases del séptimo ciclo de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Natividad de Progreso, Cusco; en los resultados se obtuvo el valor de chi cuadrado es de 97.329 y $p=0.000<0.05$ lo cual muestra que ambas variables estudiadas no son estadísticamente independientes y del valor del Tau B=0.748 y $p=0.000<0,05$, se admite la hipótesis alterna, concluyendo que las variables de investigación inteligencia de las emociones y clima en la sala de clases tiene un nivel moderado asociación, por el índice de asociación del estudio.

De la igual manera, (Rivas Martínez, 2021) en su investigación denominada Gestión educativa y clima organizacional en centros educativos públicas en Huanta-Ayacucho, presentan como objetivo descubrir la correspondencia entre el clima institucional y la gestión educativa, realizando un estudio de tipo descriptivo con diseño correlacional. El instrumento utilizado fue cuestionario usado con una muestra poblacional de 80 profesores; como método utilizaron pruebas estadísticas de Taub de Kendall en escala ordinal. Del mismo modo concluyeron que si existe una correspondencia significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional. ($t_b=0,701$, $p=0,000<0,05$).

En consecuencia, se plantean las bases teóricas del clima organizacional donde (Veziroglu-Celik & Yildiz, 2018) manifiesta que el concepto de clima organizacional tiene diferentes enfoques desde los psicológicos individuales tales como la independencia personal, responsabilidad y satisfacción individual en lo laboral, y hace que una organización sea más productiva que otra, realizaron un estudio con 214 docentes de educación básica de Turquía, donde a la respuesta de la encuesta los profesores manifestaron que el clima organizacional es el componente que impide el desarrollo profesional.

Por su parte (Chirinos Araque et al., 2018) manifestaron en canto al clima organizacional de una institución, que este puede delimitar las interacciones personales, la convivencia, y la colaboración de todos los participantes de la organización ya sea esta de índole privada o pública. Este tipo de interacción es fundamental para que una empresa pueda alcanzar los objetivos trazados, para obtener reconocimiento y posición en el mercado, para Chirinos la dimensión de liderazgo tiene una influencia marcada por su el cual incrementa la confianza de cada uno de los colaboradores de la empresa incrementando su motivación y por ende su desempeño laboral.

Del mismo modo (Torres Rodríguez et al., 2018), da a conocer que el clima organizacional o laboral sea bueno o malo crea influencia en la eficiencia o empoderamiento de sus colaboradores dentro de una institución, el artículo concluye que una dirección gerencial tiene que reconocer y evaluar la generación

de conocimiento aprovechando estos al máximo lo que logra alcanzar los objetivos y metas de la institución.

En la misma línea de conceptualización, el clima organizacional es un tema importante para todas las entidades que desean alcanzar un nivel de reconocimiento y posicionamiento en el mercado, compete también a las microempresas y todos los emprendimientos, un buen clima organizacional determina de manera positiva en la productividad, eficiencia, y posición de la empresa lo que les brinda una ventaja frente a otras del mismo rubro. Hoßbach, (2019).

Del mismo modo, (Iglesias et al., 2018) sustentan que el clima organizacional es muy valioso, ya que su función es facilitar el cumplimiento y la ejecución de las metas del centro educativo fundamentando la visión del entorno de la empresa con miras al futuro y los cambios que ello implica.

Teniendo este concepto de clima organizacional ahora definiremos las dimensiones de la variable 1, siendo la dimensión de liderazgo, para (Da Rocha et al., 2021) lo más valioso de una organización será siempre el factor humano, por ello para el mejor funcionamiento de cualquier organización es el clima laboral en el cual se desarrollan todas las actividades, es por tanto el liderazgo directivo quien influye de manera decisiva y efectiva en el bienestar anhelado y el logro de las metas en común, convirtiéndose en la pieza fundamental para la consecución de metas y objetivos tratados.

En las instituciones educativas esto no es diferente, el clima organizacional interviene directamente entre los colaboradores logrando se puedan integrar entre ellos y direccionar hacia la consecución de metas objetivos y logros organizacionales definidos. Para (Hashimoto & Belê, 2014) los desafíos que enfrentan las organizaciones en el mundo actual hablan de una buena gestión y de que los líderes hereden habilidades de comunicación dentro de las organizaciones, en este estudio realizado en Brasil en 2008 en un total de 142000 trabajadores de 552 empresas donde se evidencia que la falta de liderazgo repercute en el clima de la institución y por ende en el desarrollo de empresas emprendedoras. Así mismo,

(Torlak & Kuzey, 2019) manifiestan que la forma de liderazgo influye directamente en la satisfacción ocupacional.

La dimensión de liderazgo es el factor decisivo para el desarrollo de las metas trazadas y los objetivos dispuestos de las instituciones logrando así calidad organizacional; en un inicio se dio a conocer que el líder tiene cualidades innatas, pero con las investigaciones se pudo identificar que existen excelentes líderes para determinadas tareas y en otras podían tener desempeños mínimos, por tal motivo el buscar un líder cosmopolita con características individuales lo vuelvan eficaz en cualquier situación, no se podrá dar o poder encontrar; por otro lado los análisis han demostrado las diversidades de las características, revelando además que los líderes son necesarios ciertas características que le ayuden con el liderazgo, cabe resaltar que el tener concluyentes características no determina el ser un líder; dentro de las cualidades de un líder podemos indicar que son: empático, asertivo, comunicación efectiva, que genere confianza, que mantenga un autocontrol, que se persistente, flexible, aprecio a los demás, responsable.

Para (Pedraja-Rejas et al., 2020) el secreto de todo líder se basa en la correlación del conocimiento y poder generar motivación individual y poder influir y que puedan participar y contribuir de manera efectiva buscando el desarrollo del grupo; cada líder con el fin de alcanzar sus objetivos como grupo y poder maximizar el provecho del resto del equipo, suelen utilizar ciertos estilos característicos, fortaleciendo sus características y poder exteriorizar a los demás, teniendo en consideración las características: de la situación, del líder y de los partidarios. Cada líder difiere en sus deseos y en la necesidad de tomar el control, algunos pueden estar disponibles para las responsabilidades, autonomía en tomo de decisiones, mientras otros necesitan una orientación o consulta sobre las decisiones a tomar.

Así pues, la dimensión de trabajo en equipo, es la dimensión que tiene mayor injerencia en el clima organizacional ya que la precepción de desarrollo de grupo los hace más tolerantes y aprensibles a cooperar entre sí, con lo que se genera un crecimiento personal e institucional, esto genera en un beneficio para la organización y se evidencia en el posicionamiento en el mercado. es la capacidad de trabajar en grupo o en equipos cada día es más demandada en los distintos

estratos sociales. El trabajo en equipo es parte de un todo que se ha sido estudiado con mayor rigor actualmente enlazándolo a la calidad de la educación superior como problema, y casi no se visualiza desde el criterio de la colaboración entre equipos docentes del nivel superior. En el presente informe se examinan los factores que ayudan o retrasan el logro de resultados de validación en los procesos de evaluación personal y evaluación grupal de carreras de nivel superior, por lo que los autores presentan resultados y proyectos de mejora implementadas. García, (2017)

El trabajo en equipo de parte de la plana docente, es muy valioso e importante ahora más que nunca, es indispensable que los docentes y sus equipos lleguen a los acuerdos sobre lo que se enseña, como se enseña y cuando se puede enseñar, sin dejar de lado todo acto o proceso de evaluación; todos los profesores deben trabajar con eficacia y poder mejorar cada día; con la finalidad de planificar y poder desarrollar un proyecto de mejora adecuado, necesita que el equipo protagonista quiera realizar la actividad, pueda sacar adelante, sepa cómo hacerlo, que tengan disponibilidad y poder disponer de recursos necesarios para realizar la actividad, los motivos que pueda tener el equipo o cada uno de los docentes para mejorar la gestión de la institución son diversos y distintos uno del otro, además de influir la voluntad de hacer las cosas bien hechas, interés en mejorar o incrementar el nivel educativo, voluntad para hacer las actividades en busca del bien común. Ahora más que en otros tiempos se necesitan de docentes con capacidad de liderazgo, puesto que en la educación para los niños se deben de realizar profundos cambios que deben estar direccionadas de la mejor manera; todas estas mejoras deben estar relacionadas a los procesos de aprendizaje y enseñanza sin dejar de lado la cultura de la colaboración entre profesores. (Iglesias et al., 2018)

En cuanto a la dimensión de motivación, (Widyaningsih et al., 2021) evalúan el desempeño docente basado en la motivación y el clima organizacional de la institución educativa en profesores de educación física, en dicho trabajo de investigación los autores evidencian como la motivación docente influye en el desarrollo de las actividades del profesor de educación física, este estudio fue realizado en Yakarta con la presencia de 28 docentes de educación física, los datos fueron analizados mediante la técnica del SPSS obteniendo como resultado un 60%

de correspondencia entre el clima organizacional y la motivación docente, llegando a la conclusión que el clima organizacional y la motivación docente tienen una influencia positiva en el desempeño de los profesores.

De la misma manera Gonzales et al., (2018) menciona que la motivación, es la razón principal por el que el empleado se deja guiar por las necesidades, que los estimula a indagar las vías para satisfacer estas carencias. Por lo tanto, la organización debe emplear las vías necesarias para poder incentivar a los empleados y no sólo para alcanzar sus objetivos, sino también para identificarse con la empresa e interrelacionarse con otros empleados. (García Sánchez, 2017) La motivación se puede basar en la relación de las necesidades psicológicas de cada persona y el ambiente que nos rodea, de donde podemos diferenciar la motivación intrínseca, extrínseca y a motivación.

Mientras, (Torres Rodríguez et al., 2018) refiere que la motivación puede caracterizarse como una mezcla de los procesos filosóficos, psicológicos e intelectuales, que influyen en la toma de decisiones en un momento determinado, realizando el vigor y como direcciona la energía; esto ayuda a influir sobre otras personas sobre su conducta, cabe indicar que la motivación se puede considerar como deseos, impulsos, necesidades y anhelos, por lo que podemos indicar que la motivación es consecuencia del comportamiento de un sujeto o la razón por que un individuo puede realizar ciertas actividades; la motivación es primordial y esencial para realizar cualquier tipo de trabajo, actividad, por ello algunos docentes estancados en la monotonía suelen disminuir sus aspiraciones terminando apáticos, y realizar solo lo justo para pasar la jornada laboral. En ese sentido la perseverancia, la energía y el entusiasmo característicos de los docentes es complicado de cambiar y mejorar si este docente esta frustrado o se ve a sí mismo estancado, por otro lado, los que tienen sentido de desafío, son dinámicos, buscan el crecimiento continuo, aspiran a más cosas profesionales, intentan sin desfallecer, siempre emiten niveles altos de compromiso organizacional.

Y bajo este mismo rigor, la dimensión de la empatía en los seres humanos tiene la capacidad de compartir emociones, en el sentido de que poseen el don de empatizar. Se señala que en estos últimos años se ha referenciado a la terminología

de la empatía, así como su gran importancia en diversos campos de la vida de los seres, pero muy pocos reconocen su genuina connotación y significado de esta palabra, por lo que es un elemento fundamental en la educación para el campo de experimentación y aprendizaje. (Rodríguez-Saltos et al., 2020)

El rol del docente implica el compromiso diario de generar logros académicos y vínculos afectivos mediante las experiencias que se comparten con los estudiantes, esta habilidad le permite comprender mejor los comportamientos y actitudes de sus alumnos hacia el sistema educativo, percibiendo necesidades, sentimientos y el potencial, sin duda fomentará el buen rendimiento académico. Pérez (2020). La empatía se puede definir como la respuesta afectiva con la característica de la comprensión o aprehensión del estado emocional de un o varias personas, y que puede ser similar a lo que siente, está sintiendo o podría sentir bajo las mismas circunstancias; como todo proceso psicológico puede variar una con la otra, por tal motivo se puede considerar como un factor individual y con una marcada influencia en el comportamiento individual. Punto aparte es lo que experimenta el alumno con los profesores que son las autoridades para estos alumnos, ayudando a ellos en la percepción del contexto escolar y los diferentes sistemas formales de la institución educativa, influenciando sobre su comportamiento dentro del salón de clases. (Torres Rodríguez et al., 2018)

Como segunda variable se tiene a la inteligencia emocional, donde el manejo de la inteligencia de las emociones en los diferentes docentes a nivel mundial desencadenó una serie de conflictos existenciales en ellos, el profesor no se veía reconocido, su bajo salario, el sentirse que agobiados por los requerimientos de los padres de familia, entre otras cosas hacían que la mayoría de los profesores decidieran abandonar la docencia y dedicarse a otra cosa, el no saber cómo manejar sus emociones y lo que sucede en su entorno logro hacer que el clima organizacional para algunos profesores se haga más que insoportable, por lo que ven una ventaja en el escape Delgado, (2019)

Con respecto a la variable inteligencia emocional los autores la identifican con la iniciales IE, se refiere a la capacidad adecuada de expresar sus emociones sin ofender ni transgredir el espacio personal del interlocutor, así mismo facilitan la

capacidad de desarrollar sus competencias emocionales teniendo como dimensiones la empatía descubriendo de qué manera influyen en la calidad de vida de cada persona y su crecimiento individual y laboral. Aguirre & Flores, (2022)

Para Goleman (2018) la inteligencia emocional esta demarcada por cuatro dimensiones las cuales provocan la solución y evitan conflictos de una forma certera, así como el logro de las competencias requeridas, la primera dimensión es el conocerse emocionalmente de manera interna, reconocer nuestros sentimientos y emociones y la forma en la que estos puede interferir en nuestro desarrollo laboral, la segunda dimensión es el control de los impulsos propios, la tercera dimensión es la empatía la cual lograría el reconocer la labor y el estado de ánimo de las otras personas, es colocarse en el lugar del otro, la cuarta dimensión se refiere a la motivación o la manera en que influimos en otro y en nosotros mismos tratando de inspirar al trabajo en equipo disminuyendo cualquier tipo de conflicto que se pudiese presentar.

Para (Muñoz-Oliver et al., 2022) la inteligencia emocional es una de las líneas de investigación más frecuentes de los últimos tiempos, ellos realizan una revisión de 41 programas de implementación en centros educativos, obteniendo como resultado que existe la necesidad y la importancia de la formación docente en competencias socioemocionales. Asimismo, la importancia de interconectar los entornos educativos naturales con la actividad investigadora.

Por su parte (García-Ancira, 2020) considera que son las habilidades que ayudan a percibir, expresar y valorar emisiones con precisión con la finalidad de generar o acceder a los sentimientos que faciliten el pensamiento, y poder percibir emisiones, conocimientos emocionales y poder regular las emociones originando el crecimiento intelectual y emocional. Es importante resaltar que el bienestar de la colectividad educativa y las emociones de los profesores son una variable importante que debe de ser considerada tanto para el bienestar mental y físico de la plana docente y como parte de la relación con el desempeño educativo dentro del aula.

Cabe resaltar que las constantes variaciones sociales y en especial del sistema educativo conllevan a realizar una meditación sobre los docentes en

conjunto puesto que la inteligencia general, la inteligencia emocional y las diferentes elementos de la personalidad son parte de las competencias que necesitan los profesores para desarrollar con éxito la labor como docente; en ese sentido la educación a experimentando en los últimos años un giro afectivo, teniendo como base puesto que las emociones son necesarios durante las sesiones de aprendizaje-enseñanza, puesto que existe interacción entre el docente y los alumnos, además, de la identidad profesional y personal del docente que en su mayoría son inseparables y en los salones de clase son factores que intervienen en el bienestar y la autoestima personal.

En ese sentido la carga de trabajo emocional del profesor es fuerte, exigiendo sensibilidad a las diferentes emociones de sus alumnos, porque es importante el manejo de sus propias emociones y las externas con la finalidad de optimizar la calidad en las interacciones con los demás integrantes de la institución educativa. Por tal motivo se debe considerar que procesos emocionales de los profesores y alumnos están dentro del salón de clase, y estos pueden generar el crecimiento de ambas partes, considerando que puede pasar todo lo contrario.

En este contexto, tenemos a la primera dimensión de la variable 2: la atención emocional, se alude a la evaluación de las sensaciones propias, en otras palabras, la manera de sentir y manifestar las impresiones en su totalidad (Fernández Valdez de Meléndez, 2017) Adicionalmente, para (Díaz & García, 2018) la conciencia emocional junto a la resiliencia son características que las personas necesitan para identificar y distinguir las emociones propias y ajenas en este estudio se ha demostrado que las emociones juegan un papel fundamental en el bienestar de las personas. En el caso de enfermedades con discapacidad física estas afectan diferentes aspectos de la vida de las personas, pero son estos pacientes los que demuestran un manejo emocional y resiliencia.

Se tiene como segunda dimensión: la claridad emocional, que significa comprender los propios estados emocionales, es decir, ser capaz de reconocer si las emociones están conectadas y florecientes, porque hay emociones básicas que son fáciles de entender y emociones sociales que duran más. tiempo. Además, hay emociones indescriptibles como el arrepentimiento que aparecen tras la realización

de actividades que generan gozo, otro aspecto fundamental es la capacidad de identificar las transiciones de un estado emocional a otro y el espectro de sentimientos paralelos y contradictorios que generan ansiedad y efectos negativos. (Olarte et al., 2019)

Finalmente, la tercera dimensión es la reparación emocional, incluyendo la capacidad cognitiva para regular adecuadamente sus propios estados emocionales. De igual forma, implica cumplir una meta, tener una estrategia para saber actuar de cierta manera dependiendo de la situación. Además, esta función está relacionada con el desarrollo sostenible. En este sentido, esto incluye la capacidad de estar abierto a las experiencias, ya sean desfavorables o adecuadas, y reflexionar sobre ese sentimiento con el fin de retrasar o aprovechar los hallazgos de la investigación que sean relevantes para su beneficio. (Malca et al., 2018)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación ha sido aplicada, ya que ha perseguido el objetivo crematístico, el mismo basado en la curiosidad y la satisfacción de aumentar el conocimiento, contribuye a la fundación del estudio, y es sumamente importante para el crecimiento de la ciencia. Observado desde un punto de vista cuantitativo, utilizando métodos estadísticos que contribuyeron a responder las preguntas de este estudio y probar las hipótesis de este estudio. (Rodríguez-Saltos et al., 2020)

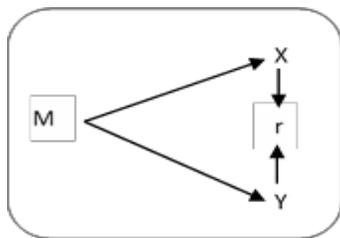
Asimismo, es correlacional porque su propósito es estudiar la relación entre las dos variables del estudio, determinar el comportamiento de una de las variables y conocer el comportamiento de las otras variables relacionadas. Medir y analizar la relación existente con la muestra. (Calizaya, 2020)

Del mismo modo, el diseño del estudio se presentó como no experimental porque no se manipulan ninguna de las dos variables estudiadas, según (Lazo et al., 2021)), tiene la propiedad de construir un estudio observacional sin afectar las variables estudiadas. Y, por último, ha sido transaccional a medida que se recopiló información en un momento y lugar.

El método hipotético - deductivo y trató de mecanismos y estrategias plausibles para desarrollar y mejorar teorías científicas; a partir de la construcción de nuevas teorías ((Lazo et al., 2021)).

Figura 1

El esquema aplicativo.



Donde:

M: Población

X: Clima organizacional

Y: Inteligencia emocional

r: Coeficiente de correlación entre las dos variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Para la primera variable el clima organizacional, se tuvo la definición conceptual que el clima es la impresión de las opiniones que los sujetos y los grupos de ellos tienen sobre su espacio laboral en la organización. Desde la percepción del individuo, las personas se sienten cómodas, tranquilas, agradables y acogedoras o, por el contrario, lo pasan mal en su trabajo, por cualquier motivo relacionado con la situación laboral.

Definición operacional

Operacionalmente para evaluar las variables del entorno organizacional se tendrán en cuenta las siguientes dimensiones: liderazgo, trabajo en equipo, motivación y empatía mediante escala tipo Likert, que se presentaron detalladas en el siguiente capítulo, teniendo en consideración una escala de medición ordinal, con respuestas que van desde 1 que equivale a nunca, hasta 5 que se valora como siempre. (Al-Kurdi et al., 2020)

Variable 2: Inteligencia emocional

Definición conceptual

Respecto a la segunda variable inteligencia emocional es el conocimiento de las propias emociones y es fundamental en la tarea de comprender a las personas del entorno y lo que dicen, no solo usando lenguaje oral, sino también de manera gestual, corporal u otras expresiones de lenguaje, además siempre hay una

emoción que gobierna sobre las otras, y es importante el reconocer las emociones tomándose en consideración todos los elementos que dicha emoción engloba. (Retana Alvarado & Casiano, 2021)

Definición operacional

Para la operacionalización de esta variable se tomó en cuenta las siguientes dimensiones: atención emocional, claridad emocional y reparación emocional, se tomará en cuenta la aplicación de un cuestionario de escala tipo Likert empleando una escala de medición ordinal, con escala de respuesta que van desde 1 al 5 siendo 1 nunca y 5 siempre.

3.3 Población, muestra, muestreo

La población ha sido cuantificada con propiedades específicas de las que se extrajeron los resultados de la encuesta relacionándolos con el problema, así como con los objetivos de la encuesta, (Ñaupas Paitán et al., 2017). El presente estudio tuvo una población definida de 50 profesores nombrados y contratados de las diferentes áreas (humanidades y educación técnica) y directivos de la institución educativa pública técnica en Comas. Considerando que se ha trabajado con la población completa de estudio, no se calculó proporción o muestra y por consiguiente no se realizó un muestreo. Toda la población ha sido estadísticamente representativa, para uniformizar los resultados.

El criterio de inclusión ha sido todos los profesores y maestros de la institución educativa de ambos sexos que aceptaron participar en la presente investigación y quienes respondieron con consentimiento informado. Y como criterio de exclusión se tomó a todos los profesores de ambos sexos que no accedieron a participar en la presente investigación.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La investigación empleó como técnica de recolección de datos las encuestas que nos ayudan en el desarrollo de las mismas, gran calidad y facilidad

de uso y manipulación de los datos, y no se adapta a muestras pequeñas ni representativas, por lo que se basó en la observación, medido con la escala de Likert, y consideró todos los puntos que componen cada dimensión de la variable de investigación.

Como herramienta práctica se utilizaron preguntas para cada variable, compuestas por un conjunto de elementos ampliamente relacionados con cada dimensión. (Artino et al., 2018)

Ñaupas et al., (2017) destacan mecanismos, ayudando a la obtención de información primaria, manteniendo la subjetividad en cada entrevista, así como de refuerzo, a través de la validación de expertos temáticos y metodológicos, obteniendo credibilidad y obtención de resultados. alto valor y calidad consistente con las hipótesis de investigación.

Tabla 1: Ficha técnica

Clima organizacional

Título: Formulario de la variable Clima organizacional	
Autor:	Huaylinos Antezano, Misael Renán
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Ciudad y País:	Comas, Perú
Año:	2022
Objetivo:	Identificar los puntos fuertes de la batería de preguntas utilizados en el recojo de información.
Administración:	Su construcción fue individual; y su utilización será colectiva.
Tiempo:	20 minutos
Significancia:	El formulario recopila datos importantes con la intención de determinar la relación existente entre las dimensiones de la variable 1 de la investigación la cuales son: liderazgo, trabajo en equipo, motivación y la empatía.
Estructura:	El formulario cuenta con 20 preguntas para la variable Clima organizacional
Escala:	De Likert de la cual la medida fue: Nunca = 1; Casi Nunca = 2; Algunas Veces = 3; Casi Siempre = 4 y Siempre = 5
Categoría de intervalo o Baremo:	Nivel Bajo: [0; 40] puntos, Medio: [41; 80] puntos, Alto: [81; 100] puntos

Tabla 2: Ficha técnica

Inteligencia emocional

Título:	Formulario de la variable Inteligencia emocional
Autor:	Huaylinos Antezano, Misael Renán
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Ciudad y País:	Comas, Perú
Año:	2022
Objetivo:	Identificar los puntos fuertes de la batería de preguntas utilizados en el recojo de información
Administración:	Su construcción fue individual; en tanto que la utilización es colectiva.
Tiempo:	20 minutos
Significancia:	El formulario recolecta información específica con el fin de determinar la relación existente entre las dimensiones de la variable 2 de investigación las cuales son: atención emocional, claridad y reparación emocionales.
Estructura:	El formulario cuenta de 20 preguntas
Escala:	De Likert cuya medida tomada en cuenta fue: Nunca = 1; Casi Nunca = 2; Algunas Veces = 3; Casi Siempre = 4 y Siempre = 5
Categoría de intervalo o Baremos:	Bajo: [0; 40] puntos, Medio: [41; 80] puntos, Alto: [81; 100] puntos

La validez se realiza por medio de la evaluación de expertos, que se dio en la revisión de las preguntas por parte de especialistas en gestión educativa que determinaron si los instrumentos son acordes con el estudio, tanto en el contenido como en todos los aspectos. un conjunto de variables (Hernández Suárez et al., 2021)

Tabla 3*Especialistas consultados por la validez de los instrumentos.*

Grado	Especialista	Dominio	Decisión
Doctor	Gutiérrez Gonzales, Víctor	Temático	Si existe suficiencia
Doctor	Cuya Arango, Nicolás	Metodólogo	Si existe suficiencia
Doctor	Rojas Tello, Luis Lucio	Estadístico	Si existe suficiencia

En el caso de la fiabilidad se empleó el alfa de Cronbach para mantener la confiabilidad de cada pregunta y sustentar la relación de cada pregunta con su respuesta, esto en cada instrumento. (Tuapanta Dacto et al., 2017)

La confiabilidad del instrumento se presentó en un experimento piloto que contó con 20 docentes; lo mismo ocurre, para la variable 1, que recibe un α de Cronbach superior a 0,7, se pudo afirmar que el instrumento presentó una muy buena consistencia externa e interna; lo mismo ocurre con la variable 2 cuando recibe un α de Cronbach superior a 0,7, por lo que también se puede decir que tuvo una excelente consistencia interna y consistencia externa.

Tabla 4*Confiabilidad de los cuestionarios*

Variables	N.º interrogantes	N.º de elementos	Alfa de Cronbach
Clima Organizacional	20 ítems	20	0.878
Inteligencia emocional	20 ítems	20	0.712

3.5 Procedimientos

El procedimiento utilizado para la recolección de datos, inició con la solicitud de una carta de presentación a la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, y así se procedió a solicitar al centro educativo técnica publica de Comas, el permiso correspondiente a fin de emplear el cuestionario con sus docentes, expresándoles la finalidad de la presente investigación y solicitarles formen parte

del estudio y del mismo modo proporcionar el consentimiento informado, aclarando posibles dudas que pudiesen acontecer.

Cabe agregar, que luego de ello, se acordó conjuntamente con los profesores una fecha para poder iniciar con la aplicación de los instrumentos, del mismo modo se estableció el manejo de la confiabilidad de los datos de los participantes, teniendo mucho cuidado con el recojo de información, para minimizar todos los posibles errores o sesgos y emociones que se puedan evidenciar al recoger los cuestionarios.

Luego, se realizaron tablas de los datos recogidos en la extensión, luego estos datos estadísticos se le trasladaron al paquete estadístico SPSS realizando el correspondiente análisis estadístico con estadística descriptivo-inferencial, análisis descriptivo, análisis de frecuencia, tablas cruzadas, pruebas de inferencia (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

3.6 Método de análisis de datos

Los datos resultantes se presentaron en gráficos y tablas, con correcta interpretación, utilizando el programa estadístico SPSS, frente a las hipótesis a realizar posteriormente. Utilizando la estadística, para buscar las relaciones existentes que existen entre la relación del clima y las emociones normativas, se debe capacitar al personal docente y a los responsables de la educación técnica de la institución pública. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

Se verificaron las hipótesis; para esto usamos un estadístico para definir la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, teniendo que los datos de las dos variables tienen una distribución normal por lo que se usó la Correlación de Pearson, en cambio, y así estos resultados estuvieran disponibles. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman se utilizó para determinar variables no normales. Usando estadísticas, se buscó establecer la relación entre las variables.

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio contenía valores éticos, en los cuales es posible visualizar las opiniones presentes o como parte de la investigación de manera reflexiva, sistemática y crítica a fin de manejar toda la información sin excepción y siendo utilizada exclusivamente para este trabajo investigativo, considerando especialmente la identificación anónima de cada participante en este estudio. (Menzala, 2022)

Esto basado en la justicia, ya que los proyectos promueven la investigación sobre el tema del clima organizacional y la inteligencia de las emociones de los docentes y directivos de instituciones públicas de educación técnica frente al cuerpo docente; la prevención de daños incluye el respeto y la ética profesional y de investigación, especialmente en el recojo de los datos obtenidos a través de cada pregunta para cada variable de investigación, cuyo uso exclusivo se da a conocer en esta investigación, más adelante y quedará en el escritorio. no debe ser utilizado en estudios similares o por otros autores; y, por último, la utilidad de esta investigación en las instituciones públicas se fundamenta en el trabajo diario, en tanto alimenta los dogmas en la enseñanza de la enseñanza y en especial los elementos principales; por otra parte, este estudio pretende abordar estas cuestiones en un campo amplio.

Se utilizaron las normas APA en cada párrafo, los datos que se utilizaron para cada análisis estadísticos que soportaron el objetivo de la colaboración de cada participante de manera libre y voluntaria con respecto a las preguntas confirmadas; este estudio es revisada por el docente de investigación curricular y mediante revisión por los revisores de la UCV y el departamento de ética de la institución donde se recolectan las muestras, la investigación se realiza de acuerdo con los lineamientos éticos.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Nivel del Clima organizacional

En la Tabla 5 con respecto al clima organizacional presenta unos resultados en los que se distingue que el 46% equivalente a 23 docentes encuestados, tienen una medida de nivel de medio, mientras que el 30% del total que equivale a 15 docentes encuestados presentan un nivel alto con respecto a un buen clima organizacional y por último el 24% que son 12 docentes encuestados dan a conocer que existe un nivel bajo en clima organizacional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022

Tabla 5

Distribución de frecuencias del Clima organizacional

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	12	24.0
Medio	23	46.0
Alto	15	30.0
Total	50	100.0

Nivel de las dimensiones del clima organizacional

Según la Tabla 6, para las dimensiones de la primera variable, tenemos que la dimensión 1 de liderazgo presenta el puntaje más alto y es de 40% que es un total de 20 participantes los cuales tienen una percepción media y un 32% equivalente a 16 participantes tienen un percepción alta, del mismo modo con respecto a la segunda dimensión trabajo en equipo el mayor porcentajes es de 72% con 36 participantes que manifiestan un existe un nivel alto de trabajo en equipo y el menor puntaje es 10% con 5 encuestados que refieren un nivel medio de trabajo en equipo; para la dimensión motivación el mayor puntaje es de 54% con 27 encuestados que perciben una motivación baja y el 28% que son 14 participantes que refieren tener una motivación media y por último en la dimensión empatía el mayor puntaje es de 48% con 24 participantes tener una empatía baja y solo el 10% con 5 encuestados perciben una empatía alta por parte de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022.

Tabla 6

Disposición de frecuencias de las dimensiones del Clima organizacional

Nivel.	Liderazgo		Trabajo en equipo		Motivación		Empatía	
	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%
Bajo	14	28	9	18	27	54	24	48
Medio	20	40	5	10	9	18	21	42
Alto	16	32	36	72	14	28	5	10
Total	50	100	50	100	50	100	50	100

Nivel de la Inteligencia emocional

En la Tabla 7, se evidencia en relación a la inteligencia emocional, encontramos el porcentaje mayor de 42% con 21 encuestados que indican que existe inteligencia emocional de nivel alto, el 30% que son 15 participantes perciben la inteligencia emocional, 20% que son 10 participantes refieren que a veces existe la inteligencia emocional n nivel medio, y el 28% que son 14 participantes advierten la inteligencia emocional en nivel bajo por parte de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022.

Tabla 7

Disposición de frecuencias de la Inteligencia emocional

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	14	28
Medio	15	30
Alto	21	42
Total	50	100

Nivel de las dimensiones de la Inteligencia emocional

En la Tabla 8, se da a conocer las dimensiones de la segunda variable que es inteligencia emocional donde: la dimensión atención emocional tiene un porcentaje de 40% que equivale a 20 participantes que perciben la atención emocional en un nivel alto y un 40% que equivale a 20 participantes que refieren una atención emocional de nivel medio; para la dimensión claridad el mayor valor es de 48% con 24 participantes que refieren un nivel alto de claridad y un valor es de 26% con 13 encuestados en nivel de medio y bajo la claridad; y por último para la dimensión reparación emocional el mayor valor es de 42% con 21 participantes que refieren percibir una reparación emocional en nivel alto y 30% con 15 encuestados que indican percibir la reparación emocional en un nivel bajo por parte de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022

Tabla 8

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la Inteligencia emocional

Nivel	Atención Emocional		Claridad		Reparación Emocional	
	Fre	%	Fre	%	Fre	%
Bajo	10	20	13	26	15	30
Medio	20	40	13	26	14	28
Alto	20	40	24	48	21	42
Total	50	100	50	100	50	100

Resultados inferenciales

En la Tabla 9 se realiza el ensayo de normalidad, para evidenciar si la distribución que se tiene en el recojo de la muestra es normal o paramétrica o por el contrario es no normal o no paramétrica, para lo cual es ejecutada por el método de Shapiro – Wilk esto se debe a que la muestra corresponde a 50 participantes ($N < 50$), de los resultados se aprecia que tanto para la variable clima organizacional y sus dimensiones, así como la variable inteligencia emocional y sus dimensiones, no presentan una distribución normal, es este motivo por el cual emplearemos un ensayo no paramétrico o no normal que es la prueba de correlación de Spearman.

Tabla 9
Pruebas de normalidad

Variable	Shapiro-Wilk			Distribución
	Estadístico	gl	Sig.	
Clima organizacional	0.908	50	0.001	NO
Inteligencia emocional	0.907	50	0.001	NO
Liderazgo	0.887	50	0.000	NO
Trabajo en equipo	0.577	50	0.000	NO
Motivación	0.821	50	0.000	NO
Empatía	0.828	50	0.000	NO

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para la lectura de la correlación de Spearman se utilizó la tabla de (Mondragón, 2014) la cual nos ayuda a determinar el nivel de correlación existente entre las variables y dimensiones, dicha tabla se encuentra en los anexos.

Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis analiza las hipótesis de la investigación las que serán contrarias entre sí. La hipótesis nula (H_0) es una aseveración de "no efecto" o "no diferencia". Mientras la hipótesis alternativa (H_1) es la aseveración que se anhela conseguir todo ello con base en los datos obtenidos. (Díaz, 2019).

Decisión estadística.

El uso de los instrumentos estadísticas aplicados objetivamente a analizar los datos obtenidos es una parte importante para la toma de decisiones y, consecuentemente se convierte en ventajas de competencia de difícil imitación. (Villegas, 2019)

Si p es ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Si p es > 0.05 se acepta la hipótesis nula.

En el que el p es el valor de significancia con un error de 5% y con 95% de confianza.

Se expone la hipótesis general

H₀: No existe una relación entre el clima organizacional y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022

H₁: Existe una relación entre el clima organizacional y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022

Tabla 10

Relación del clima organizacional y la inteligencia emocional

Variable 1	Variable 2	Rho de Spearman	p valor	Conclusión
Clima Organizacional	Inteligencia Emocional	0,846**	0,000	Hay correlación entre las variables

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

En la Tabla 10 se presentan los resultados de la prueba de objetivo general o hipótesis general donde se observa que al conseguir un valor de significancia de $p=0.000$ y siendo menor de 0.01; se observa una correlación positiva muy fuerte de 0.846, conforme a la lectura de (Mondragón, 2014) con respecto a los valores del Rho de Spearman, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por consiguiente, existe una relación positiva muy fuerte entre el clima organizacional y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022.

Se expone la hipótesis específica 1

Relación entre el liderazgo y la inteligencia emocional

H₀: No existe una relación entre el liderazgo y la inteligencia emocional

H₁: Existe una relación entre el liderazgo y la inteligencia emocional

Tabla 11

Relación entre el liderazgo y la inteligencia emocional

Dimensión de la Variable 1	Variable 2	Rho de Spearman	p valor	Conclusión
Liderazgo	Inteligencia Emocional	0,808**	0.000	Hay correlación entre las variables

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

En la Tabla 11 se presentan los resultados de la prueba de hipótesis alterna 1, donde se observa que al conseguir un valor de significancia de $p=0.000$ y siendo más bajo de 0.01; con respecto a los valores del Rho de Spearman se obtuvo una correlación positiva muy fuerte ($r_s = 0.808$), por tanto, se descarta la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna 1 y concluyéndose que hay una relación directa y considerablemente significativa entre el liderazgo y la inteligencia emocional de docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022.

Se expone la hipótesis específica 2

Relación entre el trabajo en equipo y la inteligencia emocional

H₀: No existe una relación entre el trabajo en equipo y la inteligencia emocional

H₁: Existe una relación entre el trabajo en equipo y la inteligencia emocional

Tabla 12

Relación entre el trabajo en equipo y la inteligencia emocional

Dimensión de la Variable 1	Variable 2	Rho de Spearman	p valor	Conclusión
Trabajo en equipo	Inteligencia Emocional	0,639**	0.000	Hay correlación entre las variables

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

En la tabla 12 se observan los resultados de la prueba del objetivo específico 2 o hipótesis específica 2, donde se obtiene un valor de significancia de $p=0.000$ y siendo menor de 0.01; con respecto a los valores del Rho de Spearman se obtuvo una correlación positiva considerable ($r_s = 0.639$), por lo tanto se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna 2, llegando a la conclusión que existe una relación directa y considerablemente significativa entre el trabajo en equipo y la inteligencia emocional de docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022

Se expone la hipótesis específica 3

Relación entre la motivación y la inteligencia emocional

H₀: No existe una relación entre la motivación y la inteligencia emocional

H₁: Existe una relación entre la motivación y la inteligencia emocional

Tabla 13

Relación entre la motivación y la inteligencia emocional

Dimensión de la Variable 1	Variable 2	Rho de Spearman	p valor	Conclusión
Motivación	Inteligencia Emocional	0.451	0.001	Hay correlación entre las variables

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

En la tabla 13 se observan los valores de la prueba de objetivo específico 3 o hipótesis específica 3, donde se evidencia un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.01; con respecto al valor del Rho de Spearman se obtuvo una correlación positiva media ($r_s = 0.451$), es así que se rechazó la hipótesis nula y aceptando hipótesis alterna 3, luego, concluyéndose que existe una correlación directa y positiva considerablemente significativa entre la motivación y la inteligencia emocional de docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022.

Se expone la hipótesis específica 4

Relación entre la empatía y la inteligencia emocional

H₀: No existe una relación entre la empatía y la inteligencia emocional

H₁: Existe una relación entre la empatía y la inteligencia emocional

Tabla 14

Relación entre la empatía y la inteligencia emocional

Dimensión de la Variable 1	Variable 2	Rho de Spearman	p valor	Conclusión
Empatía	Inteligencia Emocional	0.814	0.000	Hay correlación entre las variables

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

En la Tabla 14 se observan los resultados de la prueba del objetivo específico 4 o hipótesis alterna 4, donde se evidencia un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.01; con respecto al valor del Rho de Spearman se obtuvo una correlación positiva considerable ($r_s = 0.814$), rechazándose la hipótesis nula y aceptando hipótesis alterna 4, concluyéndose que existe una relación directa y correlación positiva muy fuerte entre la empatía y la inteligencia emocional de docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022

V. DISCUSIÓN

Tomando la validez interna y teniendo en consideración el objetivo de la investigación, es importante señalar que el diseño seleccionado en este trabajo investigativo ha sido el adecuado, contándose con herramientas fiables obteniendo un valor del Alfa de Cronbach es el 0,878 y 0.712, siendo más alto de 0,7. Permitiendo afirmar que la herramienta empleada posee un elevado grado de confiabilidad. Frías, (2022) menciona que la confiabilidad del instrumento indica la posibilidad de reproducir los resultados en diferentes ocasiones con el mismo instrumento, es decir que la medida de las variables es estable.

Con respecto al objetivo general tomando los resultados descriptivos se evidencia que con respecto la primera variable se encuentra que el 46% del total, es decir 23 de los participantes consideran el clima organizacional como nivel medio, siendo el porcentaje más alto el encontrado en la dimensión de trabajo en equipo con un 72% de nivel alto, entre tanto, para la segunda variable, un 42% del total que equivale a 21 de los participantes en la encuesta realizada considera como nivel alto la inteligencia emocional y se encuentra que la dimensión de claridad la que cuenta con un 48% en nivel alto.

Tomando los resultados inferenciales se observa que del total de la muestra que ha sido comprendida por 50 individuos entre docentes nombrados, contratados y directivos de un colegio técnico de Comas, se empleó la prueba de Rho Spearman encontrando que los resultados indican un coeficiente de 0,846 y un p valor de 0,000 menor al nivel de significancia 0.01, por lo cual se da por entendido estadísticamente que las variables poseen una relación significativa, positiva y de intensidad fuerte, demostrando así su dependencia y correlación entre sí.

Los datos obtenidos en este estudio son muy parecidos al estudio de (Hamid et al., 2022) quienes realizaron un estudio con enfoque cuantitativo que empleó el instrumento de la encuesta realizada a su muestra que contó con 100 personas de un total de 433 (población), en los resultados más resaltantes obtuvieron que la inteligencia emocional y el clima organizacional tienen un efecto

positivo directo en el trabajo en equipo de los trabajadores públicos de la Oficina de Educación y Cultura de la provincia de Sulawesi Central – Indonesia.

En el mismo concepto (Kovalchuk et al., 2022) analizaron la apreciación de la inteligencia emocional en futuros profesores en Ucrania, el estudio tuvo una muestra a dos especialidades de formación de docente que son Formación profesional en la tecnología de productos de la industria ligera y Formación profesional en la producción agrícola involucrando a los futuros educadores en actividades a razón de alumno - profesor, donde sus resultados al igual que el presente estudio evidencian que la inteligencia emocional influye poderosamente para el crecimiento económico y desarrollo de un país, el artículo enmarca la necesidad de formar la inteligencia emocional del futuro docente durante el período de estudiante.

Del mismo modo (Gonzales Trigueros, 2019) estudió a 488 estudiantes de entre 16 y 19 años de ambos sexos para examinar la relación entre la inteligencia de las emociones y su influencia en el logro académico, los resultados evidenciaron una relación positiva entre las variables. Los resultados mostraron una relación positiva entre las variables. Estos estudios se realizaron en Costa Rica y en Bolivia, respectivamente, por lo cual se puede mencionar que la inteligencia emocional tiene vínculos positivos en el ambiente institucional al igual que en Perú.

En el ámbito nacional, Menacho et al., (2022), probaron en su estudio de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con nivel explicativo que contó con un diseño no experimental y fue censal contando con 139 profesores de nivel básico regular, al igual que el presente estudio, al igual que en este trabajo, ellos utilizaron como instrumento la encuesta para medir sus variables y tuvieron como conclusión que la variación y estabilidad del clima institucional depende de la inteligencia emocional.

Estos resultados también cuentan con una explicación teórica conceptual, la cual menciona (Meza Silva, 2020) que el no saber manejar sus emociones personales, falta de motivación, frustración, etc., propicia un clima institucional en las organizaciones educativas insostenibles por lo que se desencadenó una deserción aumentada por los docentes a sus centros de labor.

En respuesta al objetivo específico 1 los resultados indican para la dimensión de liderazgo del clima organizacional con respecto a la inteligencia emocional un coeficiente de 0,808 y un p valor de 0,000 más bajo del nivel de significancia 0.05, por lo cual se da por entendido estadísticamente que las variables poseen una relación significativa, positiva y muy fuerte, demostrando así que las variables son correlacionales.

Estos resultados fortalecen lo argumentado por Lotito, (2022) quien desarrollo un trabajo investigativo cualitativo basándose en la revisión documental de numerosas revistas indexadas, en el cual evidenció que existe una relación directa entre la clase de liderazgo que se realiza con el tipo de resultado que se obtiene de los colaboradores y de los logros que obtiene la organización donde este se desarrolle.

En esta dirección Tolentino, (2020) presenta un ensayo en el que hace referencia a las cualidades del líder o lideresa del nuevo milenio, presenta bases teóricas inductivas, y concluye que las capacidades del líder se deben iniciar en la educación básica, desarrollando habilidades blandas e inteligencia emocional que les permita el incremento del autoconocimiento y conocimiento de su entorno, lo que se exterioriza en el actuar con su congéneres, el autor recomienda motivar el conocimiento complejo por medio técnicas con las que los estudiantes hagan uso de sus conocimiento cognitivos y emocionales.

Así mismo (Garzón & Palma, 2020) realizaron estudios para establecer un plan de acción para robustecer los lazos emotivos y la mira de logro de objetivos de una institución educativa, y todo mejorando el clima organizacional e incrementando el liderazgo socio emocional, el pan de trabajo que ellas proponen lo basan en el incremento de las habilidades emocionales de los jefes para mejorar así el clima laboral de la institución y con ello la obtención de los objetivos ya que la producción se mejora con mejores ambientes de trabajo.

Estos resultados también cuentan con una explicación teórica conceptual, se menciona a (Torlak & Kuzey, 2019) manifiestan que el estilo de liderazgo repercute directamente en la satisfacción laboral y revela además que los líderes son necesarios con ciertas características que le ayuden, cabe resaltar que el tener

concluyentes características no determina el ser un líder; dentro de las cualidades de un líder podemos indicar que son: empático, asertivo, comunicación efectiva, que genere confianza, que mantenga un autocontrol, que se persistente, flexible, aprecio a los demás, responsable. Así demostrando una inteligencia emocional.

En respuesta al objetivo específico 2 los resultados indican para la dimensión de trabajo en equipo del clima organizacional y la inteligencia emocional un coeficiente de 0,639 y un valor p de 0,000 más bajo del nivel de significancia 0.05, por lo cual se da por entendido estadísticamente que las variables poseen una relación significativa, positiva y de intensidad considerable, demostrando así que las variables son correlativas.

Estos resultados también se parecen con los de Quezada et al., (2020) los que analizaron el logro laboral de los trabajadores de un municipalidad en Venezuela en base a trabajo en equipo y dialogo, fue un estudio no experimental, descriptivo y tuvo como población a 78 trabajadores públicos en quienes se aplicó una encuesta virtual como herramienta de recojo de datos, donde el 93.6% manifiestan los equipos de trabajo y con ello se logrará mejorar los procesos de los trabajadores mejorando la productividad, y la expresión emocional incentiva a los trabajadores a desempeñarse mejor.

Del mismo modo se tiene una explicación teórica conceptual en lo que menciona García, (2017) quien indica que el trabajar en equipo cada día es una práctica más demandada en los distintos estratos sociales. El trabajo en equipo es parte de un todo que se ha sido estudiado con mayor rigor actualmente enlazándolo a la calidad de la educación superior como problema, y casi no se visualiza desde el criterio de la colaboración entre equipos docentes del nivel superior. En el presente informe se examinan los factores que ayudan o retrasan el logro de resultados de validación en los procesos de evaluación personal y evaluación grupal de carreras de nivel superior. Para cumplir mejores resultados en trabajo en equipo es ideal tener una inteligencia emocional equilibrada.

Por otra parte (Díaz de la Buelga, 2021) diseño un proyecto en el que se incentive el trabajo en equipo del estudiante y se potencialice las habilidades personales, mejorando su rendimiento grupal, emocional personal y su producción.

Esta propuesta educativa no solo enriquece a la población de desempeño, sino que se logra una enorme fortaleza a la fuerza conjunta y labor colectiva, fue planificada para un aula promedio de 24 estudiantes divididos en equipos de trabajo de 4 personas como máximo.

En respuesta al objetivo específico 3: los resultados indican para la dimensión de motivación del clima organizacional y la inteligencia emocional un coeficiente de 0,451 y un p valor de 0,001 más bajo del nivel de significancia 0.05, por lo cual se da por entendido estadísticamente que las variables poseen una relación significativa, positiva y de intensidad considerable, demostrando así que las variables son dependientes.

Estos resultados coinciden con Zambrano, (2021) quien realizó un estudio de tipo cuasi experimental exploratorio, de enfoque mixto (cuali - cuantitativo), contando con una población de 351 y la muestra fue de 99 alumnos de la universidad de la carrera de Educación básica, empleó un formulario con base de escala de Liker que va del 1 al 6, teniendo como resultado que el 44% de docentes desarrollan habilidades emocionales a veces en sus estudiantes y el 6% no lo hace nunca, al igual que en el presente estudio la autora concluye que la motivación y la inteligencia emocional son necesarias para el mejor desarrollo de los alumnos de Educación de la universidad.

Por otro lado (Andrade Biehl et al., 2019) en su estudio de la conducta de del recluso del instituto penitenciario de Brasil plantean alternativas educativas penitenciarias como el manejo de la inteligencia emocional y la motivación adecuada puede generar cambios en la reinserción del recluso en la sociedad, teniendo en consideración que un porcentaje alto de reclusos (50.5%) tiene educación básica inconclusa, y oscilan en edades de entre los 18 a 24 años.

Estos resultados también cuentan con una explicación teórica conceptual, se menciona a (Torres Rodríguez et al., 2018) quien afirma que el no saber manejar sus emociones personales, falta de motivación, frustración, etc., propicia un clima institucional en las organizaciones educativas insoportables por lo que se desencadenó una deserción aumentada por los docentes a sus centros de labor y da a conocer que el clima organizacional o laboral sea bueno o malo crea influencia

en la eficiencia o empoderamiento de sus colaboradores dentro de una institución, para chirinos la dimensión de liderazgo tiene una influencia marcada por su el cual incrementa la confianza de cada uno de los colaboradores de la empresa incrementando su motivación y por ende su desempeño laboral.

En respuesta al objetivo específico 4: los resultados indican para la dimensión de empatía e inteligencia emocional un coeficiente de 0,814 y un valor p de 0,00 más bajo del nivel de significancia 0.05, por lo que se da por entendido estadísticamente que las variables poseen una relación significativa, positiva y de intensidad muy fuerte, demostrando así que las variables son dependientes.

Los resultados obtenidos difieren con los de (Baron, 2021) quien analizó la correlación entre la inteligencia emocional y empatía en trabajadores de enfermería de la Universidad Norbert Wiener en Lima, teniendo como conclusión, que no existe relación entre las variables analizadas. De la cual, se puede mencionar que los resultados de este trabajo no se ajustan a los de otros investigadores, pues parece que las variables no están asociadas en otros contextos poblacionales en comparación a la de Comas en Lima.

Estos resultados también cuentan con una explicación teórica conceptual, se menciona a Rodríguez et al., (2020) quien menciona que los seres humanos tienen la capacidad de compartir emociones, en el sentido de que poseen el don de empatizar. Se señala que en estos últimos años se ha referenciado a la terminología de la empatía, así como su gran importancia en diferentes ámbitos de la vida de las personas, pero muy pocos reconocen su genuina connotación y significado de esta palabra, por lo que es un elemento fundamental en la educación para el campo de experimentación y aprendizaje.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se estableció que existe relación significativa entre las variables clima organizacional y la inteligencia emocional en la población estudiada durante el 2022, con un coeficiente de 0,846 y un valor p de 0,00, por lo cual se da por entendido estadísticamente que las variables poseen una relación significativa, positiva y de intensidad fuerte.

Segunda:

Se corroboró que existe relación con significancia entre la dimensión liderazgo y la variable inteligencia emocional en la población estudiada durante el 2022, con un coeficiente de 0,808 y un valor p de 0,00, por lo cual se da por entendido estadísticamente que las variables poseen una relación significativa, positiva y muy fuerte.

Tercera:

Se encontró que existe correlación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y la variable inteligencia emocional en la población estudiada durante el 2022, con un coeficiente de 0,639 y un valor p de 0,00, por lo cual se da por entendido estadísticamente que las variables poseen una relación significativa, positiva y de intensidad considerable.

Cuarta:

Se estableció que existe correlación significativa entre la dimensión motivación y la variable inteligencia emocional en la población estudiada durante el 2022, con un coeficiente de 0,451 y un valor p de 0,00, por lo cual se da por entendido estadísticamente que las variables poseen una relación significativa, positiva media.

Quinta:

Se determinó que existe correlación significativa entre la dimensión empatía y la variable inteligencia emocional en la población estudiada durante el 2022, con un coeficiente de 0,814 y un valor p de 0,00, por lo cual se da por entendido estadísticamente que las variables poseen una relación significativa, positiva y muy fuerte.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere a los nuevos investigadores, profundizar en la investigación acerca de las variables inteligencia emocional y clima organizacional en instituciones educativas, para corroborar los resultados reportados y establecer similitudes o diferencias entre estos.

Segunda:

Considerar estos resultados para realizar investigaciones aplicadas de mayor alcance y proponer soluciones a la problemática abordada en la presente investigación.

Tercera:

Se sugiere a los directivos de la organización educativa propiciar capacitaciones en la temática del Clima Organizacional de la Institución Educativa para docentes y directivos, con la finalidad de armarles de conocimientos y herramientas estratégicas que permitan optimizar trabajos en equipo y liderazgo en la institución.

Cuarta:

Se recomienda a los directivos de los centros educativos incentivar en talleres de manejo y desarrollo de inteligencia emocional para la mejora de la personalidad del docente y lograr la mejora del entorno laboral.

Quinta:

A las autoridades de las diversas instituciones educativas considerar las temáticas estudiadas para una gestión estratégica y lograr objetivos de mayor alcance educativo.

REFERENCIAS

- Agbajeola, R. O. (2019). Organizational Climate and Teachers Characteristics as Predictors of Secondary Schools' Productivity. In *KIU Journal of Social Sciences* *KIU Journal of Social Sciences Copyright©2019 Kampala International University* (Vol. 5, Issue 1). <https://www.ijhumas.com/ojs/index.php/kiujoss/article/view/488>
- Aguirre, R., & Flores, G. (2022). La influencia de las herramientas digitales en la inteligencia emocional de los niños de inicial. *Ciencia y Práctica*, 2(3). <https://doi.org/10.52109/cyp2022326>
- Álamo Dávila, C. F., Carnero Tapullima, M., & Saavedra Meléndez, J. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en un colegio de Morales 2021. *PSIQUEMAG/ Revista Científica Digital de Psicología*, 10(1). <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v10i1.2746>
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- Andrade Biehl, K., Cecconello, A. L., & Dias Fagan, A. R. (2019). Construto teórico sobre a formação da inteligência emocional em sujeitos encarcerados. *YACHAQ- ISSN-L: 2663-4155 (Virtual), e-ISSN: 2617-5495 (Impresa)*, 1–18.
- Aragundi Castro, E. J., & Piloso Rodríguez, C. J. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral. *AlfaPublicaciones*, 4(1.1), 499–513. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.177>
- Artino, A. R., Phillips, A. W., Utrankar, A., Ta, A. Q., & Durning, S. J. (2018). "The questions shape the answers": Assessing the quality of published survey instruments in health professions education research. *Academic Medicine*, 93(3). <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000002002>
- Calizaya, J. M. (2020). Algunas ideas de investigación científica. *Minerva*, 1(3). <https://doi.org/10.47460/minerva.v1i3.15>
- Chirinos Araque, Y. D. V., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 84. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Colás Bravo, P., & Ramírez Guerrero, J. J. (2020). Justificación del estudio. *Universidad de Sevilla*. https://bib.us.es/educacion/sites/bib3.us.es.educacion/files/poat2016_2_2_1_justificacion.pdf

- da Rocha, M. I. B., Rossato, V. P., Wegner, R. da S., Malheiros, M. B., & Tontini, J. (2021). A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NO CLIMA ORGANIZACIONAL DE UMA EMPRESA DE DEFENSIVOS AGRÍCOLAS. *Revista Visão: Gestão Organizacional*. <https://doi.org/10.33362/visao.v10i2.2326>
- Díaz de la Buelga, P. (2021). Economía y trabajo en equipo como fuente de ventaja competitiva en las aulas de Secundaria. *Magister*. <https://doi.org/10.17811/msg.32.2.2020.23-30>
- Díaz, M. G., & García, M. J. (2018). Emotional intelligence, resilience and self-esteem in disabled and non-disabled people. *Enfermería Global*, 17(2). <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.291381>
- Díaz Rodríguez, M. (2019). Prueba de hipótesis. In Estadística inferencial aplicada (1st ed., pp. 145–223). Editorial Universidad del Norte. <https://doi.org/10.2307/j.ctvswx88n.7>
- Fernández Valdez de Meléndez, D. Hilda. (2017). *Inteligencia emocional y rendimiento académico de ciencia tecnología y ambiente en estudiantes de cuarto de secundaria de la Institución Educativa N° 89009, Chimbote, 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29554>
- Frías-Navarro, D. (2022). Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. *Universidad de Valencia*. <https://doi.org/10.17605/osf.io/kngtp>
- García Sánchez, J. T. (2017). Cultura de trabajo en equipo del personal docente de educación media general. Educación Ciencia y Tecnología. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 4. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/oai>
- García-Ancira, C. (2020). *La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200015&lng=es&tlng=es
- Garzón, Y., & Palma, E. (2020). El liderazgo socio-emocional orientado a mejorar el clima organizacional en la unidad educativa José Alfredo Llerena. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 121–131. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.431>
- Gonzales Reyes, J., Paredes Núñez, M., Núñez López, R., Núñez, P., & Paredes Núñez, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *3C Empresa, Investigación y Pensamiento Crítico*, 42(95), 241–252. <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/html/>
- Gonzales Trigueros, G. (2019). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de la unidad educativa horizontes “B” de la ciudad de El Alto*. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22517>

- Hamid, F. A., Widodo, S. E., & Buchdadi, A. D. (2022). The Influence of Transformational Leadership, Emotional Intelligence, Organizational Climate, and Teamwork, Towards Organizational Citizenship Behavior of Civil Servants. *International Journal for Applied Information Management*, 2(3). <https://doi.org/10.47738/ijaim.v2i3.35>
- Hashimoto, M., & Belê, E. (2014). A Importância dos Gerentes na Orientação Empreendedora. *REGEPE - Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 3(2). <https://doi.org/10.14211/regepe.v3i2.131>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Vol. 5). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández Suárez, C. A., Gamboa Suárez, A. A., & Avendaño Castro, W. R. (2021). Validación de una escala para evaluar competencias investigativas en docente de básica y media. *Revista Boletín Redipe*, 10(6). <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1335>
- Hoßbach, C. (2019). *Organizational Climate for Creativity Exploring the Influence of Distinct Types of Individual Differences*. <http://www.springer.com/series/13198>
- Idrogo Zamora, D. I., & Asenjo-Alarcón, J. A. (2021). Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios peruanos. *Revista Investigación de Psicología*, 26, 69–79. <https://doi.org/10.53287/ryfs1548js42x>
- Iglesias Armenteros, L. A., & Torres Esperón, M. J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional Approaching the organizational climate. In *Revista Cubana de Enfermería* (Vol. 34, Issue 1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es.
- Kovalchuk, V., Prylepa, I., Chubrei, O., Marynchenko, I., Opanasenko, V., & Marynchenko, Y. (2022). Development of Emotional Intelligence of Future Teachers of Professional Training. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(1). <https://doi.org/10.9756/int-jecse/v14i1.221006>
- Kowalski, K. B., Aruldoss, A., Gurumurthy, B., & Parayitam, S. (2022). Work-From-Home Productivity and Job Satisfaction: A Double-Layered Moderated Mediation Model. *Sustainability (Switzerland)*, 14(18). <https://doi.org/10.3390/su141811179>
- Lazo Lazo, J. G., Noronha De Oliveira, S., Kaltenbrunner Graf, A., & Vallejos Saavedra, B. J. (2021). Influencia de componentes de inteligencia emocional en rendimiento académico escolar: Análisis en una Institución Educativa en

- Perú. *South Florida Journal of Development*, 2(5), 7053–7069.
<https://doi.org/10.46932/sfjdv2n5-053>
- Lotito, F. (2022). Liderazgo e inteligencia emocional: las emociones como parte relevante del negocio. *RAN. Revistas Academia y Negocios*, 8(1).
<https://doi.org/10.29393/ran8-2lifl10002>
- Maamari, B. E., & Majdalani, J. F. (2017). Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2). <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2016-1010>
- Malca Rosales, Y. E., & Vásquez Fernández, E. (2018). UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/725>
- Menacho-Vargas, I., Ostos, D. F. J., Collantes, R. D. P., & Zamudio, J. R. (2022). Emotional intelligence and its influence on the institutional climate in regular basic education teachers in times of covid-19. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41(1), 52–57.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.6371232>
- Menzala Inquillay, N. (2022). *Práctica reflexiva y retroalimentación formativa en docentes del nivel primaria de las instituciones educativas públicas de Ocongate. Cusco, 2021.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78276/Menzala_IN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meza Silva, A. (2020). ¿POR QUÉ LOS PROFESORES ABANDONAN LAS SALAS DE CLASES? In *Revista Académica*.
<http://repositorio.umayor.cl/xmlui/bitstream/handle/sibum/8483/03%20por%20qu%C3%A9%20los%20profesores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). INFORMACIÓN CIENTÍFICA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD PROGRAMA DE FISIOTERAPIA.
<https://docplayer.es/58638625-Movimiento-cientifico-informacion-cientifica-articulos-de-reflexion-facultad-de-ciencias-de-la-salud-programa-de-fisioterapia.html>
- Morante Paiva, G., & Huamani Chauca, J. T. (2018). *Inteligencia emocional y clima en el aula en el VII ciclo de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Natividad de Progreso - Cusco.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38425/huamani_chj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz-Oliver, B., Gil-Madróna, P., & Gómez-Ramos, J. L. (2022). The Development of Emotional Programmes in Education Settings during the Last Decade. In *Children* (Vol. 9, Issue 4). <https://doi.org/10.3390/children9040456>

- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2017). *5a. Edición Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis Contenido*. https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- Olarte, G., Molinero, G., & González, R. (2019). Inteligencia Emocional y ansiedad en mujeres. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349861666005>
- Palacios Cruz, F. H., Damián Nuñez, E. F., & Damián Nuñez, N. G. (2020). Relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio en una institución educativa del Distrito Santa Anita, Perú, Año 2017. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 7(1). <https://doi.org/10.26423/rctu.v7i1.502>
- Pedraja-Rejas, L. M., Marchioni-Choque, Í. A., Espinoza-Marchant, C. J., & Muñoz-Fritis, C. P. (2020). Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher education: conceptual analysis. *Formacion Universitaria*, 13(5), 3–14. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Pinedo Chambi, D., & Richard Pérez, S. E. (2019). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de nivel primario en una institución educativa confesional de la selva peruana. *Revista Muro de La Investigación*, 3(1). <https://doi.org/10.17162/rmi.v3i1.1112>
- Quezada-Rodríguez, M. R., Quevedo-Barros, M. R., & Torres-Palacios, M. M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3). <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Retana Alvarado, D. A., & Casiano, J. A. (2021). La percepción de la Inteligencia Emocional en la formación inicial de maestros en Costa Rica. *InterSedes*, 37–57. <https://doi.org/10.15517/isucr.v22i45.43896>
- Rivas Martínez, N. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. *Revista Educación*, 19(19). <https://doi.org/https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2021.19.196>
- Rodríguez-Saltos, E. R., Moya-Martínez, M. E., & Rodríguez-Gámez, M. (2020). Importancia de la empatía docente-estudiante como estrategia para el desarrollo académico. *REvista Científica Dominio de Las Ciencias*, 6(2), 23–50. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1205>
- Sembiring, N., Nimran, U., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2020). The effects of emotional intelligence and organizational justice on job satisfaction, caring climate, and criminal investigation officers' performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(5). <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1908>

- Tirado-Vides, M. M., Cudris-Torres, L., Redondo-Marín, M. P., & Jiménez-Ruiz, L. K. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14(27), 441–453. <https://doi.org/10.21676/23897848.3763>
- Tolentino Quiñones, H. (2020). Habilidades sociales y estrategias didácticas para la formación del liderazgo desde la educación básica. *Revista Educación*, 44(2), 1–15. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40270>
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182>
- Torres Rodríguez, K., Lamenta Pistillo, P., & Hamidian Fernández, B. (2018). *Clima organizacional como gestión del conocimiento*. <https://doi.org/http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/9978>
- Tuapanta Dacto, J. V., Duque Vaca, M. A., & Mena Reinoso, A. P. (2017). Alfa de Cronbach para validar un instrumento de uso de TIC en docentes universitarios. *MktDescubre*, 10.
- Turri, J. (2021). Truth, fallibility, and justification: new studies in the norms of assertion. *Synthese*, 198(9). <https://doi.org/10.1007/s11229-020-02558-7>
- Veziroglu-Celik, M., & Yildiz, T. G. (2018). Organizational Climate in Early Childhood Education. *Journal of Education and Training Studies*, 6(12). <https://doi.org/10.11114/jets.v6i12.3698>
- Villegas Zamora, Diego Alonso. (2019). La importancia de la estadística aplicada para la toma de decisiones en Marketing. *Revista Investigación y Negocios*, 12(20), 31-44. Recuperado en 01 de febrero de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372019000200004&lng=es&tlng=es
- Widyaningsih, H., Darmawan, R., & Pelana, R. (2021). Influence of organizational climate and teaching motivation on the performance of physical education teachers. *Journal of Physical Education and Sport*, 21. <https://doi.org/10.7752/jpes.2021.s4323>
- Yusrina, Y. (2022). Contribution Of Organizational Climate, Emotional Intelligence and Professional Competence to Teacher Work Effectiveness. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 2(1). <https://doi.org/10.54443/injoe.v2i1.12>
- Zambrano Mendoza, Y. Y. de los Á. (2021). Competencias emocionales básicas para profesores en formación. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(19). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.247>

- Zeta Vite, A., Benites Guerrero, C., Jiménez Chinga, R., & Abanto Cerna. Lemin. (2020). *ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT AND SERVICE LEADERSHIP AS AN ANTECEDENT OF LABOR SATISFACTION IN A RURAL EDUCATIONAL INSTITUTION RESUMEN*. <https://orcid.org/0000-0002-1637-132X>
- Baron Guerrero, M. (2021). Inteligencia emocional y empatía en internos de enfermería de la universidad Norbert Wiener, Lima-2021. Repositorio institucional-WIENER.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5569>
- Goleman, D. (2018). La inteligencia emocional en la empresa. Editorial Kairos, 20 dic. 2018. <https://books.google.com.pe/books?id=lmeADwAAQBAJ>
- Rus-Arias, E., 2020. Investigación correlacional. Economipedia.com. consultado de: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Jiménez, A. (2018) Inteligencia emocional. Revista Lúa Ediciones 3.0; 2018. p. 457- Curso de Actualización en Pediatría 2017. España. Disponibles en: www.aepap.org
- Rodriguez Mansilla, Darío: “Diagnóstico Organizacional”, Cap. 9: “Diagnóstico del Clima Organizacional”, Universidad Católica de Chile, 2005.
- Vélez, R., Ponce, C., & Solorzano, S. (16 de noviembre de 2016). Importancia de la comunicacion en el aprendizaje. Sathir(11), 3. doi: <https://doi.org/10.32645/13906925.23>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional e inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022

Autor: Huaylinos Antezano, Misael Renán

PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación del clima organizacional y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación del clima organizacional y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022.	HIPÓTESIS GENERAL Clima organizacional se ve influenciada por la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022.	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación del liderazgo y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022? • ¿Cuál es la relación del trabajo en equipo y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022? • ¿Cuál es la relación de la motivación y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022? • ¿Cuál es la relación de la empatía y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022?? 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.- Establecer la relación del liderazgo y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022; • 2.- Establecer la relación del trabajo en equipo y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022 • 3.- Establecer la relación de la motivación y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022 • 4. - Establecer la relación de la empatía y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022. 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.- Existe una relación del liderazgo y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022 • 2.- Existe una relación del trabajo en equipo y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022 • 3.- Existe una relación de la motivación y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022; • 4. - Existe una relación de la empatía y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022. 	<p>Variable 1: Clima organizaonal</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo. • Trabajo en equipo. • La motivación • La empatía <p>Variable 2: Inteligencia emocional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atención emocional • Claridad emocional y • Reparación Emocional 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Población: 50 docentes</p> <p>MUESTRA: 50 docentes</p> <p>MÉTODO: Método hipotético Deductivo</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
Clima organizacional	El clima es el conjunto de percepciones que los individuos y los grupos que trabajan en una organización tienen de su lugar de trabajo. Rodríguez (2005)	Para evaluar la variable Clima organizacional se tomará en cuenta las siguientes dimensiones: Liderazgo, trabajo en equipo, la motivación y la empatía, empleando la escala tipo Likert	Liderazgo	Manejo e grupo	1,2,3,4,5	Nunca = 1, A veces = 2, Algunas veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5	Cuestionario de 20 preguntas sobre clima organizacional
			Trabajo en equipo	Actividades en conjunto	6,7,8,9,10		
			Motivación	Como se realiza	11,12,13, 14,15		
			Empatía	Ponerse en el lugar del otro	16,17,18, 19,20		
Inteligencia emocional	La inteligencia emocional es un concepto definido por Mayer, citado de un estudio de Martínez, como una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, Locke (2005)	Para evaluar la Inteligencia emocionales tomará en cuenta las siguientes dimensiones: atención emocional, claridad emocional y reparación emocional, se tomará en cuenta la aplicación de un cuestionario de escala tipo Likert	Atención emocional	capacidad para reconocer nuestros sentimientos	1,2,3,4, 5,6,7	Nunca = 1, A veces = 2, Algunas veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5	Cuestionario de 20 preguntas sobre inteligencia emocional
			Claridad	conocer y comprender nuestras emociones	8, 9,10,11, 12,13,14		
			Reparación emocional	Capacidad de regular y controlar las emociones	15,16,17, 18,19,20		

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA: Nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Liderazgo						
1	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo autocrático en la toma de decisiones					
2	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo transformacional que se muestra en el interés por la labor de sus trabajadores.					
3	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo transformacional que le permite transmitir sus ideas acertadamente.					
4	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo participativo que le permite motivar el trabajo de su equipo de trabajadores.					
5	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo participativo que le permite proponer proyectos e iniciativas considerando los aportes de sus trabajadores para mejorar la gestión educativa.					
DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo						
6	En la institución educativa dentro de las actitudes del trabajador se evidencia una actitud positiva hacia el trabajo.					
7	En la institución educativa dentro de las actitudes del trabajador las buenas ideas son enviadas a los niveles superiores para tomarlas en cuenta.					
8	En la institución educativa dentro de las actitudes del trabajador se evidencia una actitud responsable en el cumplimiento de sus funciones.					
9	En la institución educativa se observa participación de los trabajadores en las actividades institucionales.					
10	En la institución educativa a través de las decisiones directivas la imagen de la institución educativa está influenciada por los hábitos laborales de los trabajadores.					
DIMENSIÓN 3: Motivación						
11	En la institución educativa los jefes motivan el trabajo de sus colaboradores a través de propuestas de metas institucionales.					
12	En la institución educativa los jefes motivan el trabajo de sus colaboradores valorando los altos niveles de desempeño del personal a su cargo.					
13	En la institución educativa los jefes motivan el trabajo de sus colaboradores promoviendo buenas prácticas de gestión educativa					
14	En la institución educativa los jefes se interesan en la capacitación permanente en temas de gestión educativa y servicio social.					
15	En la institución educativa los jefes se interesan en la capacitación permanente para el desarrollo profesional de sus trabajadores.					
DIMENSIÓN 5: Empatía						
16	En la institución educativa en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa entre, los jefes y el personal a su cargo.					
17	En la institución educativa en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa entre los trabajadores de las diferentes áreas.					
18	En la institución educativa las relaciones interpersonales favorecen el manejo de conflictos y dificultades dentro de la organización					
19	En la institución educativa Existe un ambiente de confianza entre los compañeros de trabajo.					
20	Existe una identificación de los colaboradores con la visión y misión de la institución educativa.					

Cuestionario: Inteligencia Emocional

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA: Nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Atención emocional					
1	Presto mucha atención a los sentimientos.					
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
3	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
4	No dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
5	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
6	A menudo pienso en mis sentimientos.					
7	Presto mucha atención a cómo me siento					
	DIMENSIÓN 2: claridad					
8	Tengo claros mis sentimientos.					
9	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
10	Casi siempre sé cómo me siento.					
11	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas					
12	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
13	Siempre puedo decir cómo me siento.					
14	Puedo llegar a comprender mis sentimientos					
	DIMENSIÓN 3: Reparación emocional					
15	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista					
16	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables					
17	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
18	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
19	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					
20	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					

Anexo 4: Validaciones de los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

Validez del experto 1:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Atención emocional							
1	Presto mucha atención a los sentimientos.	x		x		x		
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	x		x		x		
3	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	x		x		x		
4	No dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	x		x		x		
5	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	x		x		x		
6	A menudo pienso en mis sentimientos.	x		x		x		
7	Presto mucha atención a cómo me siento							
	DIMENSION 2: claridad							
8	Tengo claros mis sentimientos.	x		x		x		
9	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	x		x		x		
10	Casi siempre sé cómo me siento.	x		x		x		
11	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	x		x		x		
12	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	x		x		x		
13	Siempre puedo decir cómo me siento.	x		x		x		
14	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	x		x		x		
	DIMENSION 3: Reparación emocional							
15	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	x		x		x		
16	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables	x		x		x		
17	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	x		x		x		
18	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	x		x		x		
19	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.							
20	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. CUYA ARANGO, NICOLÁS DNI: 23209435

Especialidad del validador: Metodólogo [] Temático []

Grado del especialista: Maestro [] Doctor []

3 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo								
1	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo autocrático en la toma de decisiones	X		X		X		
2	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo transformacional que se muestra en el interés por la labor de sus trabajadores.	X		X		X		
3	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo transformacional que le permite transmitir sus ideas acertadamente.	X		X		X		
4	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo participativo que le permite motivar el trabajo de su equipo de trabajadores.	X		X		X		
5	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo participativo que le permite proponer proyectos e iniciativas considerando los aportes de sus trabajadores para mejorar la gestión educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo								
6	En la institución educativa dentro de las actitudes del trabajador se evidencia una actitud positiva hacia el trabajo.	X		X		X		
7	En la institución educativa dentro de las actitudes del trabajador las buenas ideas son enviadas a los niveles superiores para tomarlas en cuenta.	X		X		X		
8	En la institución educativa dentro de las actitudes del trabajador se evidencia una actitud responsable en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
9	En la institución educativa se observa participación de los trabajadores en las actividades institucionales.	X		X		X		
10	En la institución educativa a través de las decisiones directivas la imagen de la institución educativa está influenciada por los hábitos laborales de los trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación								
11	En la institución educativa los jefes motivan el trabajo de sus colaboradores a través de propuestas de metas institucionales.	X		X		X		
12	En la institución educativa los jefes motivan el trabajo de sus colaboradores valorando los altos niveles de desempeño del personal a su cargo.	X		X		X		
13	En la institución educativa los jefes motivan el trabajo de sus colaboradores promoviendo buenas prácticas de gestión educativa	X		X		X		
14	En la institución educativa los jefes se interesan en la capacitación permanente en temas de gestión educativa y servicio social.	X		X		X		
15	En la institución educativa los jefes se interesan en la capacitación permanente para el desarrollo profesional de sus trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Empatía								
16	En la institución educativa en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa entre los jefes y el personal a su cargo.	X		X		X		
17	En la institución educativa en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa entre los trabajadores de las diferentes áreas.	X		X		X		
18	En la institución educativa las relaciones interpersonales favorecen el manejo de conflictos y dificultades dentro de la organización	X		X		X		
19	En la institución educativa Existe un ambiente de confianza entre los compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	Existe una identificación de los colaboradores con la visión y misión de la institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. CUYA ARANGO, NICOLÁS** DNI: 23209435

Especialidad del validador: **Metodólogo** Temático

Grado del especialista: **Maestro** Doctor

3 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



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

Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CUYA ARANGO, NICOLAS DNI 23209435	PROFESOR DE EDUCACION SECUNDARIA LENGUA - LITERATURA Fecha de diploma: 28/04/1978 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
CUYA ARANGO, NICOLAS DNI 23209435	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 31/03/1978 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
CUYA ARANGO, NICOLAS DNI 23209435	MAESTRO EN EDUCACION DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 25/02/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
CUYA ARANGO, NICOLAS DNI 23209435	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 14/08/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/03/2015 Fecha egreso: 12/01/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>

Validez del experto 1:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo								
1	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo autocrático en la toma de decisiones	X		X		X		
2	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo transformacional que se muestra en el interés por la labor de sus trabajadores.	X		X		X		
3	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo transformacional que le permite transmitir sus ideas acertadamente.	X		X		X		
4	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo participativo que le permite motivar el trabajo de su equipo de trabajadores.	X		X		X		
5	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo participativo que le permite proponer proyectos e iniciativas considerando los aportes de sus trabajadores para mejorar la gestión educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo								
6	En la institución educativa dentro de las actitudes del trabajador se evidencia una actitud positiva hacia el trabajo.	X		X		X		
7	En la institución educativa dentro de las actitudes del trabajador las buenas ideas son enviadas a los niveles superiores para tomarlas en cuenta.	X		X		X		
8	En la institución educativa dentro de las actitudes del trabajador se evidencia una actitud responsable en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
9	En la institución educativa se observa participación de los trabajadores en las actividades institucionales.	X		X		X		
10	En la institución educativa a través de las decisiones directivas la imagen de la institución educativa está influenciada por los hábitos laborales de los trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación								
11	En la institución educativa los jefes motivan el trabajo de sus colaboradores a través de propuestas de metas institucionales.	X		X		X		
12	En la institución educativa los jefes motivan el trabajo de sus colaboradores valorando los altos niveles de desempeño del personal a su cargo.	X		X		X		
13	En la institución educativa los jefes motivan el trabajo de sus colaboradores promoviendo buenas prácticas de gestión educativa	X		X		X		
14	En la institución educativa los jefes se interesan en la capacitación permanente en temas de gestión educativa y servicio social.	X		X		X		
15	En la institución educativa los jefes se interesan en la capacitación permanente para el desarrollo profesional de sus trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Empatía								
16	En la institución educativa en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa entre los jefes y el personal a su cargo.	X		X		X		
17	En la institución educativa en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa entre los trabajadores de las diferentes áreas.	X		X		X		
18	En la institución educativa las relaciones interpersonales favorecen el manejo de conflictos y dificultades dentro de la organización	X		X		X		
19	En la institución educativa Existe un ambiente de confianza entre los compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	Existe una identificación de los colaboradores con la visión y misión de la institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. GUTIÉRREZ GONZALES, VÍCTOR** **DNI: 28204202**

Especialidad del validador: **Metodólogo**

Temático

Grado del especialista: Maestro

Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

3 de octubre de 2022

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Atención emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Presto mucha atención a los sentimientos.	x		x		x		
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	x		x		x		
3	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	x		x		x		
4	No dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	x		x		x		
5	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	x		x		x		
6	A menudo pienso en mis sentimientos.	x		x		x		
7	Presto mucha atención a cómo me siento							
	DIMENSIÓN 2: claridad	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Tengo claros mis sentimientos.	x		x		x		
9	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	x		x		x		
10	Casi siempre sé cómo me siento.	x		x		x		
11	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	x		x		x		
12	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	x		x		x		
13	Siempre puedo decir cómo me siento.	x		x		x		
14	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Reparación emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	x		x		x		
16	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables	x		x		x		
17	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	x		x		x		
18	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	x		x		x		
19	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.							
20	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. GUTIÉRREZ GONZALES, VÍCTOR DNI: 28204202

Especialidad del validador: Metodólogo Temático

Grado del especialista: Maestro Doctor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

3 de octubre de 2022



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GUTIERREZ GONZALES, VICTOR BINECIO DNI 28204202	LICENCIADO EN EDUCACION AREA PRINCIPAL: LENGUA Y LITERATURA, AREA SECUNDARIA: QUECHUA Fecha de diploma: 20/09/1985 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
GUTIERREZ GONZALES, VICTOR BINECIO DNI 28204202	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA LENGUA - LITERATURA, QUECHUA Fecha de diploma: 20/09/1985 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
GUTIERREZ GONZALES, VICTOR BINECIO DNI 28204202	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 06/09/1985 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
GUTIERREZ GONZALES, VICTOR BINECIO DNI 28204202	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 12/10/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
GUTIERREZ GONZALES, VICTOR BINECIO DNI 28204202	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 19/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/03/2009 Fecha egreso: 14/01/2011	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>

Validez del experto 3:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo autocrático en la toma de decisiones	X		X		X		
2	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo transformacional que se muestra en el interés por la labor de sus trabajadores.	X		X		X		
3	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo transformacional que le permite transmitir sus ideas acertadamente.	X		X		X		
4	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo participativo que le permite motivar el trabajo de su equipo de trabajadores.	X		X		X		
5	En la institución educativa los jefes ejercen un liderazgo participativo que le permite proponer proyectos e iniciativas considerando los aportes de sus trabajadores para mejorar la gestión educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
6	En la institución educativa dentro de las actitudes del trabajador se evidencia una actitud positiva hacia el trabajo.	X		X		X		
7	En la institución educativa dentro de las actitudes del trabajador las buenas ideas son enviadas a los niveles superiores para tomarlas en cuenta.	X		X		X		
8	En la institución educativa dentro de las actitudes del trabajador se evidencia una actitud responsable en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
9	En la institución educativa se observa participación de los trabajadores en las actividades institucionales.	X		X		X		
10	En la institución educativa a través de las decisiones directivas la imagen de la institución educativa está influenciada por los hábitos laborales de los trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No	
11	En la institución educativa los jefes motivan el trabajo de sus colaboradores a través de propuestas de metas institucionales.	X		X		X		
12	En la institución educativa los jefes motivan el trabajo de sus colaboradores valorando los altos niveles de desempeño del personal a su cargo.	X		X		X		
13	En la institución educativa los jefes motivan el trabajo de sus colaboradores promoviendo buenas prácticas de gestión educativa	X		X		X		
14	En la institución educativa los jefes se interesan en la capacitación permanente en temas de gestión educativa y servicio social.	X		X		X		
15	En la institución educativa los jefes se interesan en la capacitación permanente para el desarrollo profesional de sus trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Empatía		Si	No	Si	No	Si	No	
16	En la institución educativa en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa entre los jefes y el personal a su cargo.	X		X		X		
17	En la institución educativa en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa entre los trabajadores de las diferentes áreas.	X		X		X		
18	En la institución educativa las relaciones interpersonales favorecen el manejo de conflictos y dificultades dentro de la organización	X		X		X		
19	En la institución educativa Existe un ambiente de confianza entre los compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	Existe una identificación de los colaboradores con la visión y misión de la institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. ROJAS TELLO, LUIS LUCIO DNI: 80081862

Especialidad del validador: Metodólogo Temático Estadístico

Grado del especialista: Maestro Doctor

3 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Atención emocional								
1	Presto mucha atención a los sentimientos.	x		x		x		
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	x		x		x		
3	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	x		x		x		
4	No dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	x		x		x		
5	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	x		x		x		
6	A menudo pienso en mis sentimientos.	x		x		x		
7	Presto mucha atención a cómo me siento							
DIMENSIÓN 2: claridad								
8	Tengo claros mis sentimientos.	x		x		x		
9	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	x		x		x		
10	Casi siempre sé cómo me siento.	x		x		x		
11	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	x		x		x		
12	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	x		x		x		
13	Siempre puedo decir cómo me siento.	x		x		x		
14	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Reparación emocional								
15	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	x		x		x		
16	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables	x		x		x		
17	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	x		x		x		
18	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	x		x		x		
19	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.							
20	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	x		x		x		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

 Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. ROJAS TELLO, LUIS LUCIO** DNI: 80081862

 Especialidad del validador: Metodólogo Temático Estadístico

 Grado del especialista: Maestro Doctor

3 de octubre de 2022



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ROJAS TELLO, LUIS LUCIO DNI 80081862	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: ESPAÑOL Y LITERATURA Fecha de diploma: 13/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
ROJAS TELLO, LUIS LUCIO DNI 80081862	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Fecha de diploma: 13/11/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU
ROJAS TELLO, LUIS LUCIO DNI 80081862	MAGISTER EN EDUCACION EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 21/01/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU
ROJAS TELLO, LUIS LUCIO DNI 80081862	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 11/08/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
ROJAS TELLO, LUIS LUCIO DNI 80081862	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPAÑOL Y LITERATURA Fecha de diploma: 13/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
ROJAS TELLO, LUIS LUCIO DNI 80081862	GRADO ACADEMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 03/12/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU

Anexo 5: Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad

Variable	Shapiro-Wilk			Distribución
	Estadístico	gl	Sig.	
Clima organizacional	0.908	50	0.001	NO
Inteligencia emocional	0.907	50	0.001	NO
Liderazgo	0.887	50	0.000	NO
Trabajo en equipo	0.577	50	0.000	NO
Motivación	0.821	50	0.000	NO
Empatía	0.828	50	0.000	NO

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 6: Piloto de instrumentos

CONFIABILIDAD DE CLIMA ORGANIZACIONAL

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	SUMA	Σ (Símbolo de sumatoria)		
Sujeto 1	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	4	60	α	(Alfa)	0.8775
Sujeto 2	4	2	4	5	2	4	3	5	4	5	3	4	3	3	3	5	4	5	3	2	73	K	(Número de ítems)	20
Sujeto 3	5	4	3	5	3	2	5	2	2	2	3	1	5	4	5	2	2	2	3	5	65	Vi	(Varianza de cada ítem)	23.88
Sujeto 4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	55	Vt	(Varianza total)	143.748
Sujeto 5	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	4	60			
Sujeto 6	4	2	4	5	2	4	3	5	4	5	3	4	3	3	3	5	4	5	3	2	73			
Sujeto 7	5	4	3	5	3	2	5	2	2	2	3	1	5	4	5	2	2	2	3	5	65			
Sujeto 8	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	55			
Sujeto 9	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	4	60			
Sujeto 10	4	2	4	5	2	4	3	5	4	5	3	4	3	3	3	5	4	5	3	2	73			
Sujeto 11	5	4	3	5	3	2	5	2	2	2	3	1	5	4	5	2	2	2	3	5	65			
Sujeto 12	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	55			
Sujeto 13	5	4	3	5	3	2	5	2	2	2	3	1	5	4	5	2	2	2	3	5	65			
Sujeto 14	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	55			
Sujeto 15	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	2	3	2	83			
Sujeto 16	5	4	3	5	3	2	5	2	2	2	3	1	5	4	5	2	2	2	3	5	65			
Sujeto 17	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	40			
Sujeto 18	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	75			
Sujeto 19	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	40			
Sujeto 20	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	89			
VARIANZA	1.63	0.76	0.44	1.60	0.69	0.89	1.95	1.69	1.09	1.23	0.56	1.65	1.53	1.34	1.23	1.40	1.09	1.23	0.56	1.34				

CONFIABILIDAD DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	SUMA
Sujeto 1	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	81
Sujeto 2	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	85
Sujeto 3	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	92
Sujeto 4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	5	6	81
Sujeto 5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	82
Sujeto 6	4	3	3	4	3	2	3	5	2	3	5	5	2	3	5	3	3	5	2	4	69
Sujeto 7	2	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	5	6	81
Sujeto 8	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	83
Sujeto 9	4	3	3	4	3	2	3	5	2	3	5	5	2	3	5	3	3	5	2	4	69
Sujeto 10	2	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	2	6	78
Sujeto 11	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	82
Sujeto 12	4	3	3	4	3	2	3	5	2	3	5	5	2	3	5	3	3	5	2	4	69
Sujeto 13	2	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	6	79
Sujeto 14	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	83
Sujeto 15	2	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	6	79
Sujeto 16	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	83
Sujeto 17	4	3	3	4	3	2	3	5	2	3	5	5	2	3	5	3	3	5	2	4	69
Sujeto 18	5	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	83
Sujeto 19	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	88
Sujeto 20	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	89
VARIANZA	1.49	0.45	1.45	0.15	0.50	0.71	0.43	0.24	0.74	0.81	0.21	0.24	0.74	0.81	0.25	0.66	0.40	1.23	1.53	0.73	

Σ (Símbolo de sumatoria)		
α	(Alfa)	0.71191
K	(Número de ítems)	20
V_i	(Varianza de cada ítem)	13.75
V_t	(Varianza total)	42.488

Anexo 7: Base de datos

N°	VARIABLE 1 :CLIMA ORGANIZACIONAL																				VARIABLE 2: INTELIGENCIA EMOCIONAL																				
	D1: LIDERAZGO					D2: TRABAJO EN EQUIPO					D3: MOTIVACIÓN					D4: EMPATÍA					D1: ATENCIÓN EMOCIONAL					D2: CLARIDAD					D3: REPARACIÓN EMOCIONAL										
	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CO19	CO20	IE1	IE2	IE3	IE4	IE5	IE6	IE7	IE8	IE9	IE10	IE11	IE12	IE13	IE14	IE15	IE16	IE17	IE18	IE19	IE20	
1	1	1	2	2	2	5	2	5	4	4	3	2	3	3	3	2	5	4	4	4	2	1	1	2	2	2	2	1	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	
2	1	5	5	2	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	1	4	2	3	5	5	1	1	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	
3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	5	3	5	4	5	5	5	5	1	4	
4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	2	5	4	4	5	5	2	3	2	4	1	1	2	4	3	4	5	5	3	5	5	4	5	4	3	2	
5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
6	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5		
7	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5		
8	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	1	1	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	
9	2	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	5	
10	1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
11	2	2	3	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	
12	1	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
13	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	5	4	4	5	3	3	3	4	2	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	
14	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	
15	4	2	4	5	2	4	3	5	4	5	3	4	3	3	3	5	4	5	3	2	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	
16	5	4	3	5	3	2	5	2	2	2	3	1	5	4	5	2	2	2	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	
17	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	5	6
18	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	
19	4	2	4	5	2	4	3	5	4	5	3	4	3	3	3	5	4	5	3	2	4	3	3	4	3	2	3	5	2	3	5	5	2	3	5	3	3	5	2	4	
20	5	4	3	5	3	2	5	2	2	2	3	1	5	4	5	2	2	2	3	5	2	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	5	6	
21	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	
22	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	2	3	5	2	3	5	5	2	3	5	3	3	5	2	4	

23	4	2	4	5	2	4	3	5	4	5	3	4	3	3	3	5	4	5	3	2	2	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	2	6			
24	5	4	3	5	3	2	5	2	2	2	3	1	5	4	5	2	2	2	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	
25	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	5	2	3	5	5	2	3	5	3	3	5	2	4	
26	5	4	3	5	3	2	5	2	2	2	3	1	5	4	5	2	2	2	3	5	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	6
27	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	
28	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	6	
29	5	4	3	5	3	2	5	2	2	2	3	1	5	4	5	2	2	2	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	
30	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	5	2	3	5	5	2	3	5	3	3	5	2	4	
31	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	
32	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	
33	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	
34	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	3	4	3	2	5	5	3	5	5	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	
35	2	2	2	2	2	3	1	3	4	3	2	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	1	4	2	3	1	2	3	2	3	2	5	2	3	5	2	3	
36	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5		
37	1	3	3	5	4	4	1	1	3	5	5	3	3	4	1	5	5	5	5	2	4	4	2	3	1	5	3	5	4	4	1	4	3	1	5	3	2	5	3	4	
38	4	3	2	5	1	4	3	5	4	5	2	5	3	4	2	2	5	4	5	1	5	1	5	2	1	4	3	2	5	5	5	1	2	5	4	4	1	3	2	4	
39	4	1	3	1	4	2	5	4	5	2	2	3	3	3	5	3	2	5	5	2	2	5	3	1	5	5	3	3	1	5	1	1	4	2	2	3	3	5	5	1	
40	3	1	2	1	2	1	1	4	1	2	1	5	2	1	5	5	3	4	4	2	3	2	2	4	5	4	1	1	5	4	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	
41	4	5	3	3	2	5	4	3	5	4	4	4	2	4	1	4	3	5	3	1	5	5	2	5	4	1	3	3	4	5	1	5	2	5	5	3	2	3	3	2	
42	2	3	1	2	4	5	1	4	1	5	3	3	2	1	5	5	4	1	5	2	2	5	3	2	1	5	3	4	5	1	5	5	1	2	1	3	4	4	1	5	
43	5	3	3	1	2	1	2	4	1	3	1	4	5	2	2	5	3	2	4	1	2	2	5	2	1	1	4	5	5	4	4	3	3	2	5	5	2	3	1	4	
44	2	4	3	5	4	4	2	1	1	1	2	5	2	5	5	2	4	1	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	5	2	2	1	4	5	2	
45	1	3	4	5	2	2	1	5	1	4	4	1	4	1	2	5	3	2	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	2	3	3	4	1	5	2	4	4	3	3	5	
46	2	1	4	5	4	2	4	3	3	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	5	3	1	1	5	2	2	5	1	1	1	5	1	1	1	2	4	2	1	3	2	
47	4	3	5	2	3	4	1	2	2	4	4	4	5	2	3	1	4	3	2	4	5	5	4	4	3	2	5	4	1	2	5	1	1	5	4	1	4	4	4	4	
48	5	5	5	4	3	1	2	2	3	4	1	5	2	1	2	4	3	4	3	4	1	2	2	4	3	1	1	5	3	1	2	3	1	2	1	4	5	5	5	5	
49	5	2	4	2	1	2	5	2	5	1	3	4	4	5	3	2	5	4	5	5	5	4	2	4	2	3	1	5	4	2	2	2	4	1	4	1	1	4	2	5	
50	2	4	3	2	5	5	2	1	1	5	1	3	4	4	5	2	3	5	5	4	1	5	4	2	5	2	1	1	5	1	2	1	1	2	5	2	3	2	1	2	

Anexo 8: SPSS

*Misael Renán Huaylínos Antezano.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

10: Visible: 48 de 48 variables

	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	IE1	IE2	IE3	IE4	IE5	IE6	IE7	IE8	IE9	IE10	IE11	IE12	IE13	IE14	IE15	IE16	IE17	IE18	IE19	IE20	OT	IT	CD1	CD2	CD3	CD4	NCO	NIE	var	var	var	var	var						
1	2	5	2	5	4	4	3	2	3	3	3	2	5	4	4	4	2	1	1	2	2	2	2	1	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	61	66	8	20	14	19	MEDIO	MEDIO										
2	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	1	4	2	3	5	5	1	1	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	86	75	18	20	25	23	ALTO	MEDIO												
3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	5	3	5	4	5	5	5	5	1	4	94	84	22	23	24	25	ALTO	ALTO												
4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	2	5	4	4	5	2	3	2	4	1	1	2	4	3	4	5	5	3	5	5	4	5	4	3	2	82	67	20	22	17	23	ALTO	MEDIO									
5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72	86	16	17	20	19	MEDIO	ALTO												
6	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	72	70	18	18	16	20	MEDIO	MEDIO												
7	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	76	88	18	21	18	19	MEDIO	ALTO												
8	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	1	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5							
9	2	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	1	3	4	4	4	4	4	5	75	77	17	22	16	20	MEDIO	MEDIO										
10	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	69	70	16	17	16	20	MEDIO	MEDIO											
11	2	2	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	70	77	13	21	20	16	MEDIO	MEDIO												
12	1	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
13	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5	4	5	3	3	4	2	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	74	78	16	21	16	21	MEDIO	MEDIO												
14	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	60	81	17	16	15	12	MEDIO	ALTO													
15	4	2	4	5	2	4	3	5	4	5	3	4	3	3	3	5	4	5	3	2	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	73	85	17	21	16	19	MEDIO	ALTO												
16	5	4	3	5	3	2	5	2	2	2	3	1	5	4	5	2	2	2	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	65	92	20	13	18	14	MEDIO	ALTO												
17	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	5	6	55	81	16	13	12	14	MEDIO	ALTO												
18	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	60	82	17	16	15	12	MEDIO	ALTO												
19	4	2	4	5	2	4	3	5	4	5	3	4	3	3	5	4	5	3	2	4	3	3	4	3	2	3	5	2	3	5	5	2	3	5	5	2	3	5	3	3	5	2	4	73	69	17	21	16	19	MEDIO	MEDIO					
20	5	4	3	5	3	2	5	2	2	2	3	1	5	4	5	2	2	2	3	5	2	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	5	6	65	81	20	13	18	14	MEDIO	ALTO											
21	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	83	16	13	12	14	MEDIO	ALTO									
22	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	2	3	5	2	3	5	5	2	3	5	5	2	4	60	69	17	16	15	12	MEDIO	MEDIO											
23	4	2	4	5	2	4	3	5	4	5	3	4	3	3	5	4	5	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	6	73	78	17	21	16	19	MEDIO	MEDIO											
24	5	4	3	5	3	2	5	2	2	2	3	1	5	4	5	2	2	2	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	65	82	20	13	18	14	MEDIO	ALTO										
25	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	5	2	3	5	5	2	3	5	5	2	4	55	69	16	13	12	14	MEDIO	MEDIO										
26	5	4	3	5	3	2	5	2	2	2	3	1	5	4	5	2	2	2	3	5	2	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	6	65	79	20	13	18	14	MEDIO	MEDIO											
27	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	55	83	16	13	12	14	MEDIO	ALTO									
28	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	6	83	79	21	22	23	17	ALTO	MEDIO												
29	5	4	3	5	3	2	5	2	2	2	3	1	5	4	5	2	2	2	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	65	83	20	13	18	14	MEDIO	ALTO												
30	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	5	2	3	5	5	2	3	5	3	5	2	4	40	69	9	11	11	BAJO	MEDIO										
31	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	3	5	4	4	75	83	20	17	19	19	MEDIO	ALTO														
32	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	40	88	9	9	11	11	BAJO	ALTO												
33	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	5																												

Confiabilidad

Misael Renán Huaylinos Antezano.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CO19	CO20	IE1	IE2
1	1	1	2	2	2	5	2	5	4	4	3	2	3	3	3	2	5	4	4	4	2	1
2	1	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	3	4	5	5	5	2	3	5	5	2	3	5	5	2	3	4	4	4	4	4	3	3
5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
10	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
11	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	2	2	2	2	2	2	3	1	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3
36	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3
37	1	3	3	5	4	4	1	1	3	5	5	3	3	4	1	5	5	5	5	2	4	4

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARIABLE
 - Resumen de Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARIABLE
 - Resumen de Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARIABLE
 - Resumen de Estadísticas

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	50	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	20

```

RELIABILITY
/VARIABLES=IE1 IE2 IE3 IE4 IE5 IE6 IE7 IE8 IE9 IE10 IE11 IE12 IE13 IE14 IE15 IE16 IE17 IE18 IE19
IE20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON

23°C Mayorm. nubla... 21:26 11/12/2022

Misael Renán Huaylinos Antezano.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CO19	CO20	IE1	IE2
1	1	1	2	2	2	5	2	5	4	4	3	2	3	3	3	2	5	4	4	4	2	1
2	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
11	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
15	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
19	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
20	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
24	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
26	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
29	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
30	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
32	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	2	2	2	2	2	3	1	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4
36	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3
37	1	3	3	5	4	4	1	1	3	5	5	3	3	4	1	5	5	5	5	2	4	4

RELIABILITY

```

/VARIABLES=IE1 IE2 IE3 IE4 IE5 IE6 IE7 IE8 IE9 IE10 IE11 IE12 IE13 IE14 IE15 IE16 IE17 IE18 IE19
IE20
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	20

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

23°C Mayorm. nubla... 21:28 11/12/2022

Misael Renán Huaylinos Antezano.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
CO4	Númérico	8	0	CO4	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
CO5	Númérico	8	0	CO5	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
CO6	Númérico	8								
CO7	Númérico	8								
CO8	Númérico	8								
CO9	Númérico	8								
CO10	Númérico	8								
CO11	Númérico	8								
CO12	Númérico	8								
CO13	Númérico	8								
CO14	Númérico	8								
CO15	Númérico	8								
CO16	Númérico	8								
CO17	Númérico	8								
CO18	Númérico	8								
CO19	Númérico	8								
CO20	Númérico	8								
IE1	Númérico	8								
IE2	Númérico	8								
IE3	Númérico	8								
IE4	Númérico	8								
IE5	Númérico	8								
IE6	Númérico	8								
IE7	Númérico	8								
IE8	Númérico	8								
IE9	Númérico	8								
IE10	Númérico	8								
IE11	Númérico	8								
IE12	Númérico	8								
IE13	Númérico	8								
IE14	Númérico	8								
IE15	Númérico	8								
IE16	Númérico	8								
IE17	Númérico	8								
IE18	Númérico	8								
IE19	Númérico	8	0	IE19	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
IE20	Númérico	8	0	IE20	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
COT	Númérico	8	0	COT	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
IET	Númérico	8	0	IET	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Vista de datos Vista de variables

24°C Mayorm. nubla... 21:39 11/12/2022

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
- Título
- Notas
- Conjunto de datos
- Escala: ALL VARIA...
- Título
- Resumen de Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
- Título
- Notas
- Escala: ALL VARIA...
- Título
- Resumen de Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
- Título
- Notas
- Escala: ALL VARIA...
- Título
- Resumen de proc
- Tabla cruzada NIV

Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
NIVEL CLIMA ORGANIZACIONAL * NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Tabla cruzada NIVEL CLIMA ORGANIZACIONAL * NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Recuento

NIVEL CLIMA ORGANIZACIONAL	NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL			Total
	BAJO	MEDIO	ALTO	
BAJO	1	1	2	
MEDIO	26	15	41	
ALTO	5	2	7	
Total	32	18	50	

Misael Renán Huaylinos Antezano.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

estadística

Visible: 48 de 48 variables

25: IE1

CO1 CO2

1 1 1

2 1 5

3 4 4

4 3 4

5 3 3

6 3 4

7 4 4

8 3 3

9 2 4

10 1 3

11 2 2

12 1 2

13 2 3

14 3 3

15 4 2

16 5 4

17 4 3

18 3 3

19 4 2

20 5 4

21 4 3

22 3 3

23 4 2

24 5 4

25 4 3

26 5 4

27 4 3

28 1 5

29 5 4

30 1 2

31 4 4

32 1 2

33 4 4

34 5 4

35 2 2

36 1 4

37 1 3

CO13 CO14 CO15 CO16 CO17 CO18 CO19 CO20 IE1 IE2

3 3 3 2 5 4 4 4 2 1

5 5 5 5 5 5 5 5 5 4

6 5 5 5 5 5 5 5 5 5

5 5 2 3

4 4 4 4 3

4 3 4 3

5 4 5 4

4 3 4 4

4 4 4 4

4 4 4 4

4 3 3 4

4 3 5 5

5 3 3 3

2 4 5 4

3 2 4 5

2 3 2 4

2 4 5 4

3 2 4 3

3 5 2 4

2 3 5 4

2 4 4 3

3 2 2 4

3 5 5 4

2 3 4 3

3 5 2 4

2 3 5 4

3 2 2 4

3 5 5 4

3 2 5 5

5 4 3 5

5 5 2 4

3 3 4 3

5 5 5 3

5 5 2 4

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

21:32 11/12/2022

23°C Mayorna. nubla...

ESP

estadística

Archivo Inicio Compartir Vista

Mover a Eliminar Copiar a Cambiar nombre Nueva carpeta Propiedades Invertir selección

Seleccionar todo No seleccionar nada

Resultado7.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Tabla de frecuencia
 - NIVEL CLIMA ORGANIZACIONAL
 - NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL
- Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada
 - Pruebas de chi
- Explorar
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Descriptivos
 - Pruebas de no
- COT
 - Título
 - Gráfico Q-Q
 - Gráfico Q-Q
 - Diagrama
- IET
 - Título
 - Gráfico Q-Q
 - Gráfico Q-Q
 - Diagrama

3 elementos

Tabla de frecuencia

NIVEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	4,0	4,0	4,0
MEDIO	41	82,0	82,0	86,0
ALTO	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	32	64,0	64,0	64,0
ALTO	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

CROSSTABS

```

/TABLES=NCO BY NIE
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ
/CELLS=COUNT ROW
/COUNT ROUND CELL.
  
```

Tablas cruzadas

Tipos de correlación según Mondragón, (2014)

RANGO			RELACIÓN
- 0.91	a	-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76	a	-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51	a	-0.75	Correlación negativa considerable
-0.11	a	-0.50	Correlación negativa media
-0.01	a	-0.10	Correlación negativa débil
		0.00	No existe Correlación
+0.01	a	+0.10	Correlación positiva débil
+0.11	a	+0.50	Correlación positiva media
+0.51	a	+0.75	Correlación positiva considerable
+0.76	a	+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91	a	+1.00	Correlación positiva perfecta

Tomado de Mondragón Barrera, (2014), Información científica facultad de ciencias de la salud programa de fisioterapia

Turnitin al 11-12-2022

Turnitin Semana 15 x Feedback Studio x Mendeley Reference x https://repositorio.uwi x google traductor - Bu x repositorio.uwiener.ei x La inteligencia emocio x Inteligencia emocio x La inteligencia emocio x

ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&o=1978030162&student_user=1&u=1121216461

feedback studio MISAEL RENAN HUAYLINOS ANTEZANO Huaylinos Antezano Misael



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1 ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Clima organizacional e inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022

2

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

AUTODIAGNÓSTICO

Página: 1 de 44 Número de palabras: 11003

Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

La inteligencia em...pdf

Mostrar todo

23°C Mayorm. nubla... 20:55 11/12/2022

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
5	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.autonomad... Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.una.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	observatorio.campus-v... Fuente de Internet	<1 %
11	search.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
12	Entregado a Portificia ... Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional e inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022", cuyo autor es HUAYLINOS ANTEZANO MISAEL RENAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO DNI: 22973751 ORCID: 0000-0002-7543-2495	Firmado electrónicamente por: CALBORNOZJ el 10- 01-2023 20:31:00

Código documento Trilce: TRI - 0516589