



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Inteligencia emocional en el clima organizacional en los docentes de  
la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Chauca Cruz, Monica ([orcid.org/0009-0000-0212-8890](https://orcid.org/0009-0000-0212-8890))

**ASESORES:**

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin ([orcid.org/0000-0003-3586-8371](https://orcid.org/0000-0003-3586-8371))

Dra. Castro Llaja, Lindomira ([orcid.org/0000-0003-2343-8999](https://orcid.org/0000-0003-2343-8999))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la Calidad de Servicio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA – PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

A Dios y mi familia, por regalarme la fuerza de seguir siempre adelante.

A mi esposo Jorge, que desde el cielo me acompaña y me demostró que con la constancia puedo cumplir mis metas.

### **Agradecimiento**

A mis queridos maestros que con esfuerzo me enseñaron que podemos ser constructores de un nuevo cambio para la sociedad. A mi querido colegio Fe y Alegría N°33, que me muestra que un trabajo colaborativo logra superar los desafíos que nos provocó la pandemia.

## Declaratoria de autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional en el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023", cuyo autor es CHAUCA CRUZ MONICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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, 13 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 13-08-2023 00:34:28

Código documento Trilce: TRI - 0648530





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CHAUCA CRUZ MONICA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inteligencia emocional en el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MONICA CHAUCA CRUZ <b>DNI:</b> 44330833 <b>ORCID:</b> 0009-0000-0212-8890	Firmado electrónicamente por: CCHAUCACR el 13-08- 2023 09:35:38

Código documento Trilce: TRI - 0648531

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras .....	ix
Resumen .....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis ..	
.....	17
3.3.1. Población.....	17
3.3.2. Muestra.....	17
3.3.3. Muestreo.....	17
3.3.4. Unidad de análisis.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.4.1. Técnica de recolección de datos .....	18
3.4.2. Instrumento de recolección de datos.....	18

3.5	Procedimientos .....	18
3.6	Método de análisis de datos .....	19
3.7	Aspectos éticos.....	19
IV.	RESULTADOS .....	20
4.1	Resultados descriptivos .....	20
4.2	Resultados inferenciales .....	29
V.	DISCUSIÓN.....	33
VI.	CONCLUSIONES .....	39
VII.	RECOMENDACIONES.....	40
	REFERENCIAS .....	41
	ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de OV: Inteligencia emocional .....	16
Tabla 2 Matriz de OV: Clima organizacional .....	16
Tabla 3: Inteligencia emocional .....	20
Tabla 4: Autoconciencia de emociones .....	21
Tabla 5: Comprensión de los sentimientos de los demás .....	22
Tabla 6: La tolerancia.....	23
Tabla 7: Clima organizacional .....	24
Tabla 8: Organización .....	25
Tabla 9: Innovación.....	26
Tabla 10: Información .....	27
Tabla 11: Condiciones .....	28
Tabla 12 Correlación de Rho de Spearman entre inteligencia emocional y el clima organizacional.....	29
Tabla 13 Correlación de Rho de Spearman entre la autoconciencia y el clima organizacional.....	30
Tabla 14 Correlación de Rho de Spearman entre la comprensión de los sentimientos de los demás y el clima organizacional .....	31
Tabla 15 Correlación de Rho de Spearman entre la tolerancia y el clima organizacional.....	32



## Índice de figuras

Figura 1: Niveles de Inteligencia emocional .....	20
Figura 2: Niveles de autoconciencia de emociones.....	21
Figura 3: Niveles de comprensión de los sentimientos de los demás .....	22
Figura 4: Niveles de la tolerancia .....	23
Figura 5: Niveles de clima organizacional .....	24
Figura 6: Niveles de Organización .....	25
Figura 7: Niveles de innovación .....	26
Figura 8: Niveles de información .....	27
Figura 9: Niveles de condiciones.....	28

## Resumen

En este estudio con título “Inteligencia emocional en el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023” se busca determinar la manera en que la inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023, el cual es un estudio con paradigma cuantitativa, tipo básica, con diseño no experimental transversal, de nivel correlacional, la muestra fueron 66 docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, a quienes se aplicó el cuestionario. La prueba de correlación con Rho de Spearman evidencia que la inteligencia emocional se relaciona de manera significativa y positiva con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, puesto que p valor resultó menor a 0,05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, el coeficiente de correlación Spearman de 0,943 confirma una correlación alta y positiva entre ambas variables. Se concluye que la inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, clima organizacional y docentes.

## **Abstract**

In this study entitled "Emotional intelligence in the organizational climate in teachers of the Educational Institution Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023" seeks to determine the way in which emotional intelligence is related to the organizational climate in teachers of the Fe y Alegría Educational Institution No. 33, Mi Perú, 2023, which is a study with a quantitative paradigm, basic type, with a non-experimental cross-sectional design, of a correlational level, the sample was 66 teachers from the Fe y Alegría Educational Institution N°33, Mi Peru, to whom the questionnaire was applied. The correlation test with Spearman's Rho shows that emotional intelligence is significantly and positively related to the organizational climate in the teachers of the Fe y Alegría Educational Institution No. 33, Mi Perú, since p value was less than 0, 05, which allowed us to reject the null hypothesis and accept the alternate hypothesis. In addition, the Spearman correlation coefficient of 0.943 confirms a high and positive correlation between both variables. It is concluded that emotional intelligence is significantly related to the organizational climate in the teachers of the Educational Institution Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.

**Keywords:** Emotional intelligence, organizational climate and teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

En este estudio se aborda la correlación que tuviera la inteligencia emocional con en el clima organizacional, en docentes, así, en el **contexto internacional** es evidente que muchos docentes enfrentan dificultades para manejar sus emociones y establecer relaciones positivas en el entorno laboral. Además, se ha observado que en muchos casos no se fomenta un clima organizacional adecuado dentro de las instituciones educativas, lo que puede afectar la satisfacción laboral, el bienestar emocional y el desempeño docente. Es evidente el problema de manejo de emociones, según Gonzales y Merchán (2022) nos menciona que en un instituto de educación en Ecuador no hay un consenso respecto a que exista relación directa y/o significativa de ambas variables, razón por la cual, pretende encontrar si existe la relación, mirando el papel de las emociones y la incidencia de estas en el clima laboral.

Así, en el **contexto nacional**, la ausencia de uso de la inteligencia emocional u la notable existencia de un clima organizacional inadecuado en los docentes tiende a tener consecuencias negativas, tanto para los propios docentes como para los estudiantes. Los docentes suelen experimentar niveles altos de estrés, agotamiento y desmotivación, lo que perturba su calidad de vida y su compromiso con la enseñanza. Además, un clima organizacional poco saludable impacta negativamente en la colaboración entre docentes, la comunicación asertiva y la satisfacción laboral, lo que incide en el nivel de calidad de educación que se brinda a los estudiantes. Podríamos decir que, según Vellaneda (2020), en una institución del departamento de Huancayo existe una falta de armonía entre docentes, personal administrativo; director y docentes, donde se presentan conflictos que rompen las relaciones humanas, llevando a descuidar sus labores académicas, por lo tanto, existe un desequilibrio entre sus emociones y no logran su propósito.

En esta lógica es importante resaltar que la inteligencia emocional resulta ser fundamental para optimizar el clima organizacional en cualquier contexto de trabajo, en consecuencia, es lógico que su utilidad se extiende a nivel educativo, principalmente a los catedráticos de los diferentes niveles de la educación.

Ahora bien, la problemática de ausencia de puesta en práctica de inteligencia emocional para mejora del clima organizacional en **contexto local**, según Huaylinos (2023), en su investigación determina que existe la relación de inteligencia emocional con clima en el ámbito laboral de los docentes en una I. E. de Comas, donde encontró la existencia de relación significativa, positiva y fuerte entre inteligencia emocional y clima organizacional.

Frente a esta situación se toma a la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, dado que se evidencia que en dicha institución es donde se observa el abandono de práctica de la inteligencia emocional como herramienta con el fin de optimar el clima organizacional, por lo que hay pertinencia de llevar a cabo esta indagación, a fin de demostrar que ambas variables tienen vinculación directa que podría implementarse a efectos de mejorar su clima organizacional, por tanto beneficiar tanto a nivel de los docentes como los estudiantes.

En ese sentido, esta investigación tiene **relevancia social**, toda vez que la docencia está destinada a la instrucción de los futuros habitantes que forman parte de la sociedad, los mismos que requieren de educación de calidad, con dedicación, asimismo es evidente que un docente en el contexto de buen clima laboral contribuirá en que la enseñanza que brinda cumpla con las expectativas de los estudiantes.

También el estudio tiene **relevancia profesional**, por un lado, debido a que la investigadora es docente de la institución educativa, el cual despierta el interés y preocupación para resolver los problemas que a diario observa, y por otro, es necesario abordar este tema, en razón a que los estudiantes que salen de las aulas se proyectan a ser profesionales, para el cual es base la educación de los diferentes niveles.

En relación a la situación problemática, se enunció el siguiente **problema** general: ¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023?, y los siguientes problemas específicos: 1) ¿De qué manera la autoconciencia de emociones se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023?; 2) ¿De qué

manera la comprensión de los sentimientos de los demás se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023?, y 3) ¿De qué manera la tolerancia se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023?

Ahora bien, el problema materia de investigación tiene su **justificación** teórica, puesto que con el estudio se pretende abordar teóricamente las variables, estos son, por un lado, la “inteligencia emocional” y por otro “clima organizacional”, variables abordadas con cierta profundidad en forma separada, más no en forma conjunta. También se tiene la justificación práctica, puesto que la ausencia de práctica de la *inteligencia emocional*, así como la existencia del *clima organizacional* inadecuado constituye problema en la realidad, esto es, es un problema práctico, sobre el cual se pretende proponer soluciones. Finalmente, en los que se refiere a la justificación metodológica, en el estado del arte del estudio se ha evidenciado que la inteligencia emocional no ha sido vinculada con clima organizacional, menos desde un enfoque cuantitativo, razón por la cual existe la necesidad de llevar adelante esta investigación.

En ese sentido, efectos de delimitar los alcances de la investigación, se formuló como **objetivo** general: Determinar la manera en que la inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023; mientras que los objetivos específicos son las siguientes: 1) Determinar la manera en que la autoconciencia de emociones se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023; 2) Determinar la manera en que la comprensión de los sentimientos de los demás se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023, y 3) Determinar la manera en que la tolerancia se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.

También, a efectos de responder tentativamente las preguntas de investigación se formuló como **hipótesis** general: La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.; y como hipótesis

específicas: 1) La autoconciencia de emociones se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023; 2) La comprensión de los sentimientos de los demás se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023, y 3) La tolerancia se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En correspondencia al tema de estudio se efectuó el barrido de fuentes a efectos de recabar los antecedentes, tanto nacionales como extranjeros, así, entre los **antecedentes nacionales** se tiene a autores como Poma (2021), quien abordó la temática inteligencia emocional en el ambiente de una institución educativa, específicamente entre maestros. El objetivo que se buscó establecer fue la posible relación existente entre la inteligencia emocional de los docentes y el clima organizacional en el ámbito escolar. En términos metodológicos, este estudio adoptó un enfoque descriptivo-correlacional, donde la muestra estuvo compuesta por un total de 22 profesores. La herramienta principal en recojo de datos fue la encuesta, empleando un cuestionario diseñado específicamente para este propósito. Los resultados muestran el  $p$  valor =  $0.000 < 0.05$ , mientras que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,8811, es decir, concretaron que existe relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los maestros de un colegio.

Tamani (2021) abordó la “inteligencia emocional” de los maestros al trabajar en equipo en el colegio, quien por finalidad encontrar la relación entre inteligencia emocional y el trabajo en equipo de docentes en un colegio, para el cual el aspecto metodológico de estudio fue básico, descriptivo, correlacional, en cuanto a su muestra tomó a 24 docentes, la técnica empleada ha sido la encuesta, por otro lado, el cuestionario y Test de inteligencia emocional fueron empleados como sus instrumentos. En sus resultados encontró  $Rho = 0.777$  y la  $Sig. = 0.000$ , el cual implica correlación positiva y altamente significativa entre las variables, por lo que concluyó que existe relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo de docentes.

Zambrano (2021) quien abordó la inteligencia emocional que a su vez relacionó con el liderazgo en jefes de un hospital, la finalidad del citado antecedente fue encontrar relación de inteligencia emocional con el liderazgo, para el cual en aspecto metodológico se trata de un estudio de paradigma cuantitativa, donde el nivel de estudio fue descriptivo-correlacional, para recopilar datos en el trabajo de campo empleó la encuesta, tuvo por muestra a 42 jefes. De acuerdo al resultado que el autor obtuvo, se encontró que existe relación entre inteligencia emocional y



el liderazgo, a dicha conclusión se llega luego del análisis de los resultados de la data proveniente de los jefes encuestados que participaron como muestra de estudio.

Huarcaya (2021) en su tesis efectuó los juegos e inteligencia emocional en alumnos de un distrito, quien optó por el objetivo instaurar la influencia de los juegos en la inteligencia emocional de los estudiantes, para el cual en el aspecto metodológico de estudio fue aplicado, en cuanto a su muestra, éste fue compuesta por 105 escolares, se utilizó la técnica de observación indirecta, con su respectivo instrumento, el cual fue la lista de cotejo. Los resultados del estudio evidencian que los juegos ejercen una influencia de carácter positivo sobre el desarrollo y manifestación de la inteligencia emocional.

Martínez (2021) abordó estudio relativo a la inteligencia emocional y liderazgo en los profesores de la universidad, quien tuvo finalidad principal de establecer la relación de inteligencia emocional con liderazgo en los maestros universitarios, para el cual en el aspecto metodológico de estudio fue básico, cuantitativo, cuya muestra tuvo conformada por 92 docentes, mientras que, técnica que utilizó es la encuesta, en tanto el instrumento fue el repertorio de inteligencia emocional y escala estandarizada de autoevaluación. Los resultados de la investigación abreviaron que concurre una relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en los maestros de la institución superior.

Yábar (2021) en un estudio relacional abordó la “inteligencia emocional” y motivación de quienes estudian educación, quien tuvo por finalidad encontrar relación entre inteligencia emocional y motivación en alumnos de docencia, para el cual en el aspecto metodológico de estudio fue básico, cuya muestra tuvo conformada por 126 estudiantes, mientras que, la técnica que empleó fue la encuesta, cuyo instrumento se consideró el Inventario de la Inteligencia Emocional ICE BarOn. El autor concluye que en efecto existe correlación de las variables en estudio, es decir, la inteligencia emocional tiene efectos en la motivación.

La inteligencia emocional también fue estudiada por Vellaneda (2020) quien vinculó con el clima organizacional en maestros de un colegio, dicho estudio tuvo por finalidad encontrar alguna relación entre inteligencia emocional y clima

organizacional en el colegio, para el cual el aspecto metodológico de estudio fue básica, nivel descriptiva, tipo correlacional, donde la muestra fueron 80 profesores, se empleó la observación y encuesta, mientras que como instrumento se tuvo a la prueba de inteligencia emocional de BarOn y un cuestionario. Los hallazgos del estudio demostraron que existe relación entre inteligencia emocional y el clima organizacional en el colegio.

De la Lama (2020) estudió la inteligencia emocional y el clima organizacional en marco de un centro educativo, y su finalidad fue identificar relación de inteligencia emocional con el clima organizacional en educadores de un centro educativo, para el cual el estudio se abordó desde la perspectiva cuantitativa, con nivel relacional, participaron como muestra 80 profesores y 20 personal administrativo, técnica de encuesta es la que utilizó, siendo su instrumento el cuestionario y el inventario de inteligencia emocional. Los resultados del estudio concretaron que existe correspondencia entre inteligencia emocional y clima organizacional en la población de estudio.

Ahora bien, también a nivel **internacional** se encontraron investigaciones relacionadas al tema, entre los cuales se tiene a Téllez (2021) quien en su estudio (tesis) abordó la inteligencia emocional como recurso útil para el manejo de conflictos en el salón de clases, quien tuvo por finalidad analizar la repercusión de la inteligencia emocional y la solución de problemas en el aula de un colegio, para el cual el método desarrollado fue cualitativo, correlacional, la muestra fueron 33 alumnos, técnica que se usó es la encuesta e instrumento el cuestionario. Luego de análisis de resultados el investigador concluyó que existe relación de variables, en consecuencia, es decir, la inteligencia emocional es un recurso apropiado para la resolución de conflictos, puesto que permite fortalecer la habilidad socioemocional que permite afrontar de forma asertiva los conflictos.

Por su parte Barrera y Mendoza (2021) abordaron la investigación de la inteligencia emocional que a su vez vinculó con el rendimiento académico en matemáticas de los alumnos de educación media, en dicha investigación se buscó examinar la relación que pudiera existir entre la inteligencia emocional y el desempeño en la asignatura de matemática en los alumnos de formación media en un colegio, para el cual se aplicó el método cuantitativo, descriptivo, correlacional,

cuya muestra estuvo representada por 217 alumnos, el trabajo de campo se hizo con la encuesta y el cuestionario. Los autores, luego de efectuado el análisis y presentación de los resultados concluyeron que hay correlación de las variables, es decir, a mejor inteligencia emocional también mejorará el desempeño académico de los alumnos en área de matemática.

Carboneros, et al (2020) investigó la inteligencia emocional del docente de educación física en las Instituciones educativas, quienes optaron por el objetivo de establecer en los profesores de educación física el nivel de inteligencia emocional, para el cual el método de estudio fue básico, para el cual en el aspecto metodológico de estudio fue básico, cuya muestra tuvo conformada por 94 profesores, en el trabajo de campo aplicó encuesta a través del cuestionario. Los hallazgos permitieron establecer que la inteligencia emocional tiene relación con el mayor nivel en los docentes que tienen experiencia que superan los cinco años.

Leal y Gonzáles (2022) desarrollaron una tesis donde examinaron la inteligencia emocional a través del aprendizaje cooperativo por las Tics en los alumnos de un Instituto, quien tuvo por finalidad fortalecer la inteligencia emocional con la aplicación del aprendizaje cooperativo por las Tics, para el cual en el aspecto metodológico de estudio fue cualitativa, cuya muestra tuvo conformada por 42 estudiantes, en la recolección de data usó la encuesta y cuestionario. Luego de analizada y presentada los resultados, se demostraron que los estudiantes lograron un gran avance y mejora al desarrollarse emocionalmente al adquirir las dimensiones de la inteligencia emocional.

Presentado lo anterior, corresponde presentar las **teorías** y los enfoques conceptuales donde se enmarca el estudio. Respecto a la primera variable, esto es, la **inteligencia emocional**, se toma como base a Goleman (1996) quien postula que la inteligencia emocional capacita a las personas para reconocer y comprender sus propias emociones, así como para entender cómo se sienten las personas a su alrededor. También ayuda a manejar de manera efectiva las tensiones y desafíos que enfrentan en el entorno laboral.

Por su parte, Candela, Obregón y Condorhuamán (2020) demostraron que la inteligencia emocional mantiene relación positiva con el desempeño del maestro.

El cual es un indicio evidente de que dicha inteligencia emocional influiría en el clima organizacional de los maestros de una institución educativa.

Ahora bien, la crisis emocional en los últimos años ha sido uno de los problemas más preocupantes, así, la pandemia a causa de Covid-19 ha hecho que afrontemos a una gran crisis emocional, donde los agentes del sector de educación se vieron afectados por superar grandes obstáculos: personales, familiares y laborales; y a su vez ser soporte emocional para sus estudiantes, logrando mantener un buen clima organizacional dentro de su centro de laboral que brindó la continuidad de una educación para todos.

Es evidente el problema de manejo de emociones, según Gonzales y Merchán (2022) nos menciona que no hay un consenso si existe o no relación directa y significativa entre las dos variables, por ello busca determinar si existe la relación, utilizando una metodología cuantitativa, correlacional, determinando que existe una mínima relación.

Según Vellaneda (2020), existe una falta de armonía entre docentes, personal administrativo; director y docentes, donde se presentan conflictos que rompen las relaciones humanas, llevando a descuidar sus labores académicas, por lo tanto, existe un desequilibrio entre sus emociones y no logran su propósito.

La inteligencia emocional resulta ser un concepto relativamente nuevo. Por lo tanto, parece crucial investigar en el proceso educativo. La finalidad esencial de este estudio es identificar cómo la enseñanza de la inteligencia emocional afecta la competencia emocional de los alumnos de pedagogía social midiendo sus niveles de inteligencia emocional antes y después del entrenamiento (Tuyakova, et al, 2022). Por su parte Kant (2019) sostuvo que la naturaleza otorgó a los humanos emociones. Las emociones son importantes predictores del éxito de cualquier persona. Ahora la Inteligencia Emocional es un fenómeno establecido que está bajo la mirada de investigadores y psicólogos.

La Inteligencia Emocional, como sostienen Vasanthakumari y Etafa (2019) a menudo denominada también Resultado de Inteligencia Emocional, es la cualidad de un individuo para descubrir, valorar y conducir las emociones propias y de otras personas. La inteligencia emocional es la virtud del individuo para comprender sus

emociones personales, las emociones de los otros y actuar adecuadamente utilizando estas emociones. La noción de inteligencia emocional ha ganado popularidad entre las enfermeras en las últimas dos décadas, generando interés tanto a nivel social como profesional.

Existe una variante sobre la concepción de la inteligencia emocional, el cual es la inteligencia metaemocional, el cual según D'Amico y Geraci (2023) es un constructo multidimensional de reciente desarrollo que, partiendo del modelo de habilidad original de la inteligencia emocional, se centra la dimensión cognitiva de las habilidades emocionales y en los procesos metacognitivos y metaemocionales que influyen en nuestra vida emocional. Así, la inteligencia metaemocional es la combinación de habilidades emocionales y dimensiones metaemocionales, como las creencias sobre las emociones, el autoconcepto sobre las propias habilidades emocionales y la autoevaluación del desempeño.

En cuanto a la dimensión “**Autoconciencia de emociones**” Khalf y Abdel-Saheb (2022) sostuvieron que dicha autoconciencia de las emociones es una de las condiciones básicas para lograr la suficiencia social y emocional en la vida de un individuo, incluida la formación de relaciones correctas con su sociedad y la capacidad de resolver sus problemas cotidianos, adaptarse a los requisitos de su vida, controlar sus emociones, y cuidar de sí mismo. En ese sentido Sandroto y Fransiska (2021) precisaron que el reconocimiento de las emociones o la autoconciencia de las emociones es el sustento de la inteligencia emocional, de modo que el ser humano pueda controlar sus emociones son la base del éxito en todas las áreas, además, las personas motivadas resultan ser más productivas y beneficiosos en todo lo que hacen.

Ahora bien, respecto a la dimensión “**Comprensión de los sentimientos de los demás**” en preciso afirmar que tiene estrecha vinculación con la empatía, en ese sentido Radhika (2021) señala que la empatía se refiere a comprender los sentimientos de los demás como si uno los estuviera experimentando en sus tareas. En el curso de la implementación de sus deberes y responsabilidades laborales, la fuerza laboral se ve abrumada por una cantidad de problemas y desafíos.

Empatía significa comprender los sentimientos de los demás sin experimentarlos nosotros mismos. Con esta definición, la empatía ayuda a los estudiantes a construir relaciones más profundas con sus compañeros de clase (Sadat, et al, 2020).

Mientras que, la “**La tolerancia**” como otra de las dimensiones, es entendida como la virtud moral que permite aceptar las diferencias de opinión y culturales de los demás, dado que existen diferencias en su forma de pensar o actuar, sin embargo, entender dichas diferencias no implica la renuncia a las convicciones personales ni evasión de los compromisos (Beltrán, 2004). También es adecuado sostener que la tolerancia es aquello que sirve como columna vertebral que fomenta la función interactiva de la democracia.

En lo que referente a la segunda variable, esto es, el **clima organizacional**, se toma a Chiavenato (2011) quien refiere que el clima organizacional está referido a ambiente interno, esto es, el enlace entre los miembros de una organización, el cual tiene mucha relación con el nivel de motivación de los integrantes.

Según Huaylinos (2023), en su estudio determina que existe la correspondencia entre inteligencia emocional y clima laboral de los profesores de una I. E. de Comas, con un enfoque estadístico de nivel o alcance relacional, de un diseño experimental, teniendo como muestra a 50 docentes de dicha I.E. Donde revela que la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional es significativa, positiva y de gran magnitud en sus variables de estudio.

Según Chávez et al (2016) encuentra que el primer impulso del clima organizacional inicia con la escuela de las relaciones humanas para el año 1930, el principal impulsor Elton Mayo. Así también con la escuela conductista con el énfasis al estudio de las personas que forman parte en una organización y como interactúa el comportamiento resaltando sus emociones.

Según Forehand y Gilmer (1964), el clima organizacional se refiere a las cualidades que los empleados perciben en una organización y que la hacen diferente de otras. Esta percepción tiende a mantenerse constante durante un período de tiempo y tiene un impacto en cómo el ser humano actúa dentro de la organización.

Mientras que, conforme a Taguiri y Litwin (1968), el clima organizacional se forma a partir de cómo los miembros de una organización interpretan su entorno, lo que a su vez influye en sus actitudes y motivaciones. Es una característica que tiene cierta consistencia en el tiempo y que define la calidad del ambiente interno de la organización, afectando respecto al comportamiento de las personas. Este clima puede ser descrito mediante un conjunto de valores y atributos que caracterizan a la organización en términos de su ambiente y dinámica interna.

Ahora bien, el clima organizacional según la perspectiva de Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970) se refiere a las características particulares que pueden ser moldeadas por la forma interacción de sus miembros de la organización con sus miembros. Desde la perspectiva de las personas, el clima organizacional se compone de un grupo de cualidades y expectativas que relatan a la organización en cuanto a sus cualidades distintivas.

Como dice Pomirleanu (2022) el clima organizacional es un concepto que ha llamado la atención de profesionales y académicos por igual. Sin embargo, los desarrollos recientes en el espacio B2B, incluida la aparición de entornos complejos y dinámicos, la expansión en la cantidad y los tipos de partes involucradas en los intercambios B2B y los cambios en el entorno laboral, requieren una mejor comprensión del papel del clima organizacional. Por su parte Coelho y Pires (2021) reconocieron que el clima organizacional es un indicador de análisis de su propia interactividad. También es necesario resaltar lo que señala Kinasih (2022) en sentido que el clima organizacional es muy importante porque esta muestra la forma de vida de una organización y puede tener una gran influencia en la motivación, el comportamiento, el logro, el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados para que el desempeño de cada miembro de la organización aumente y se sientan cómodos.

Ahora bien, es importante resaltar la dimensión "Organización" que está vinculada a la relación interna de la entidad, por ello es que el clima político organizacional son las percepciones compartidas de las prácticas asociadas con el reclutamiento organizacional, la toma de decisiones organizacionales, el logro de objetivos y la asignación de recursos y recompensas (Zhang, et al, 2019).

Las organizaciones que persisten en estar a la vanguardia de los cambios resulta necesario que reestructuren y estén dispuestos a adaptarse a las nuevas realidades, por lo que la dirección debe estar a la altura de los requerimientos e innovar, por ello es importante la dimensión “**Innovación**”, al respecto () precisa que las empresas de diferentes campos están aprovechando su capacidad para simular condiciones de trabajo en tiempo real y realizar una toma de decisiones inteligentes, donde se puede entregar fácilmente una solución rentable para satisfacer las demandas individuales de las partes interesadas, aunque advierte que la mayoría de los enfoques actuales carecen de una revisión exhaustiva para examinar los beneficios de la tecnología como innovación empresarial en su conjunto.

Si bien puede haber innovación dentro de la organización, sea a nivel de dirección, organización u otro aspecto, esto no es suficiente, puesto que si se queda a nivel de planes no genera efectos en beneficio de la entidad, por ello es necesario la comunicación, es decir, los colaboradores deben estar informados, es ahí la importancia de la tercera dimensión, esto es “**Información**”, de modo que, como parte del clima laboral, los colaboradores bien informados, respecto a las recompensas por sus logros o los desafíos podrán cooperar con la materialización de los cambios y los objetivos que se tracen dentro de la organización.

Finalmente, es también oportuno resaltar la existencia de ciertas condiciones en el ámbito de una organización que contribuye en su clima laboral, dichas condiciones se pueden materializar en cooperación entre los colaboradores, en tal caso dicha acción será a favor de la mejora del clima en la organización, sin embargo, es factible la existencia de conflictos, por lo que esta condición generará efectos negativos en el clima de la organización. De modo que, las “**condiciones**” resulta como la cuarta y última dimensión de estudio. En ese sentido, las condiciones laborales juegan un rol crucial tanto para el destino de la organización como del propio trabajador

En palabras de Low, et al (2020) comprender si los recursos personales pronostican la empleabilidad percibida de manera distinta cuando cambian las condiciones laborales puede ayudar plausiblemente a las prácticas profesionales para apoyar mantener y mejorar sus percepciones de empleabilidad durante



tiempos difíciles y en preparación para la recuperación económica donde la competencia será intensa. Esto es, la existencia de cooperación será la condición positiva para la mejora de las relaciones laborales, por tanto, del clima, mientras que, la existencia de conflictos generará efectos negativos dentro de la organización, con la subsecuente afectación de ambas.

### **III. METODOLOGÍA**

El estudio es con enfoque cuantitativo, al respecto Ñaupas et al. (2018) sostuvo que un estudio de este enfoque se funda en la recolección de información en forma numérica, donde se aplica los instrumentos y los resultados buscan contrastar con las hipótesis, realizando un análisis estadístico que permita dar una conclusión a la posible hipótesis. Es por eso que será de tipo explicativo, permitiendo investigar y relacionar las preguntas determinando su influencia.

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación.**

Conforme a Perfecto-Sosa, et al (2021) la investigación básica tiene como objetivo ampliar la teoría, por lo tanto, está vinculada al descubrimiento de nuevos conocimientos y no se enfoca en las aplicaciones prácticas que puedan derivarse de los análisis teóricos. En ese sentido, con este estudio no se busca solucionar los problemas prácticos con la aplicación de los resultados, sino, incrementar conocimientos teóricos respecto a las variables involucradas, que culminará con la proposición de alternativas de solución.

##### **Diseño de investigación.**

En la presente tesis se aplicó el diseño no experimental, con de carácter correlacional, cuya recolección de datos se efectuará en forma transversal, así, respecto al diseño no experimental (2022) sostiene que los diseños no experimentales se realizan con el examen de fenómenos en su situación natural, con el propósito posterior de analizarlos.

#### **3.2 Variables y operacionalización**

Las variables materia de estudio son las siguientes:

**Variable independiente:** Inteligencia emocional

Según Goleman (1996, p. 3) la inteligencia emocional permite a las personas tomar conciencia de sus emociones, comprender sus sentimientos del resto, tolerar las presiones y frustraciones generadas por la actividad laboral.

**Variable independiente:** Clima organizacional

Para Chiavenato (2011) el clima organizacional se refiere al ámbito interno, esto es, la relación entre los integrantes de la organización, el cual tiene fuerte vinculación con el nivel de motivación de sus miembros (p. 49).

**Tabla 1**  
*Matriz de OV: Inteligencia emocional*

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
La inteligencia emocional nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo (Goleman, 1996, p. 3)	Autoconciencia de emociones	<ul style="list-style-type: none"> <li>•El cerebro creativo</li> <li>•El autodomínio</li> </ul>	1), 2), 3) y 4)	Escala Likert ordinal
	Comprensión de los sentimientos de los demás	<ul style="list-style-type: none"> <li>•La gestión del estrés</li> <li>•La motivación</li> </ul>	5), 6), 7) y 8)	(1) Nunca
	La tolerancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>•El cerebro social</li> <li>•La empatía</li> </ul>	9), 10), 11) y 12)	(2) Casi nunca (3) A veces (4) (5) siempre

Fuente: Diseño original

**Tabla 2**  
*Matriz de OV: Clima organizacional*

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Para Chiavenato (2011) el clima organizacional está referido a ambiente interno, esto es, la relación entre los miembros de la organización,	Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Autorrealización</li> <li>•Relaciones</li> </ul>	1), 2), 3) y 4)	Escala Likert ordinal
	Innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Dirección</li> <li>•Estructura</li> </ul>	5), 6), 7) y 8)	(1) Nunca
	Información	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Recompensa</li> <li>•Desafío</li> </ul>	9), 10), 11) y 12)	(2) Casi nunca (3) A veces (4)

el cual tiene estrecha relación con el grado de motivación de sus integrantes (p. 49).				Casi siempre (5) siempre
	Condiciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperación</li> <li>• Conflictos</li> </ul>	12), 14), 15) y 16)	

Fuente: Diseño original

### 3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

#### 3.3.1. Población

Conforme sostienen Hernández y Mendoza (2018, p. 195) por población se entiende a la totalidad de todos los casos que cumplen con un conjunto específico de características o condiciones establecidas. En otras palabras, es el grupo completo de elementos que comparten ciertas especificaciones que estamos considerando en nuestro estudio.

En ese orden de ideas, la población de este estudio viene a ser todos los docentes, es decir, los 66 maestros de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú. Los criterios para la inclusión y exclusión son las siguientes:

*Criterios de inclusión:* 1) Sean docentes con experiencia mínima de 1 año, y 2) Que enseñe en la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú.

*Criterios de exclusión:* Serán excluidos quienes no cumplen los criterios de inclusión.

#### 3.3.2. Muestra

En razón a que la población es determinada y es posible aplicar el instrumento a todos, se considera como muestra a todos los integrantes de la población, es decir, la muestra está integrada por 66 docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú.

#### 3.3.3. Muestreo

El método de muestreo para la elección de los participantes como muestra en el desarrollo del estudio se aplicó el muestreo censal, toda vez que la cantidad de la muestra es igual a la población, razón por la cual los instrumentos fueron

aplicados a todos los integrantes de la población. En relación al muestreo empleado en esta investigación, según Salas (2018, p. 5) el censo es un proceso organizado mediante el cual se consigue la identificación de todos los elementos de una población o el análisis de una o varias características de dichos elementos.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

En el transcurso de esta tesis, por unidad de análisis se entiende a cada individuo que desempeña como integrante de la muestra, es decir, quienes cumplen el rol de docente dentro de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica**

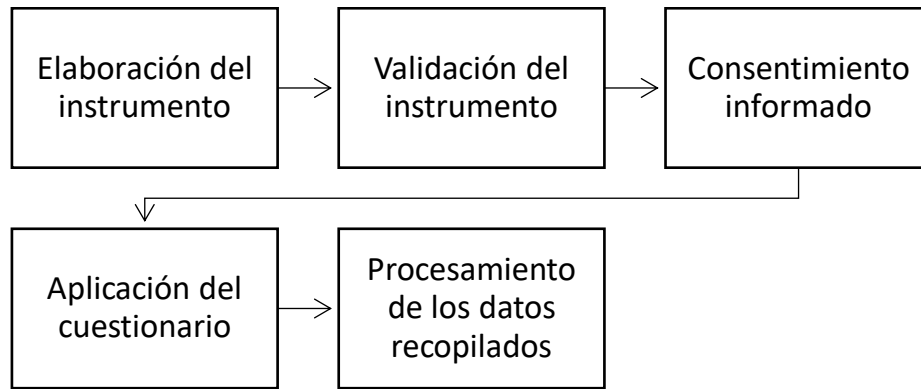
*Encuesta:* Conforme a Salas (2018) la encuesta es la estructuración en forma de cuestionario de las características que se desean analizar en un censo o muestreo. En ese sentido, esta técnica de investigación fue empleado para la recopilar datos mediante los instrumentos elaborados para cada variable.

#### **3.4.2. Instrumento**

*Cuestionario:* Se trata del instrumento que estuvo compuesta por un grupo de preguntas cerradas elaboradas conforme a los requerimientos de los indicadores, los mismos que tienen por objetivo la recolección de información cuantificable, en el trabajo de campo, para tal efecto, el investigador proporcionó de manera virtual el link del cuestionario, cuyos destinatarios, docentes, responderán libremente, previo consentimiento informado.

### **3.5 Procedimientos**

El método utilizado para obtener los datos durante la fase de investigación de campo se describe de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración propia

### 3.6 Método de análisis de datos

Para el proceso de la base de datos se empleó el método estadístico, como parte de ello, en primer momento se efectuará un análisis descriptivo respecto a las variables empleando el software estadístico SPSS Statics versión 27. Asimismo, se efectuó un análisis de estadística inferencial, empleando el mismo software para determinar la relación de las variables, para el cual se empleó la prueba estadística de correlación Rho de Spearman.

### 3.7 Aspectos éticos

Durante en el progreso de esta investigación se cumple estrictamente con el Código de Ética en investigación, así, previo a la aplicación de los instrumentos se cumple con el consentimiento informado, se mantiene la reserva de los datos de los informantes, asimismo, tanto el proceso de la indagación como los efectos del mismo. También, en el estudio se respetan las normas jurídicas y/o morales, de modo que la investigación se realiza dentro del marco de la legalidad, con la observancia de los derechos del autor, en tal sentido, las fuentes consultadas han sido debidamente referenciadas conforme a las normas internacionales de citación y referencia.

## IV. RESULTADOS

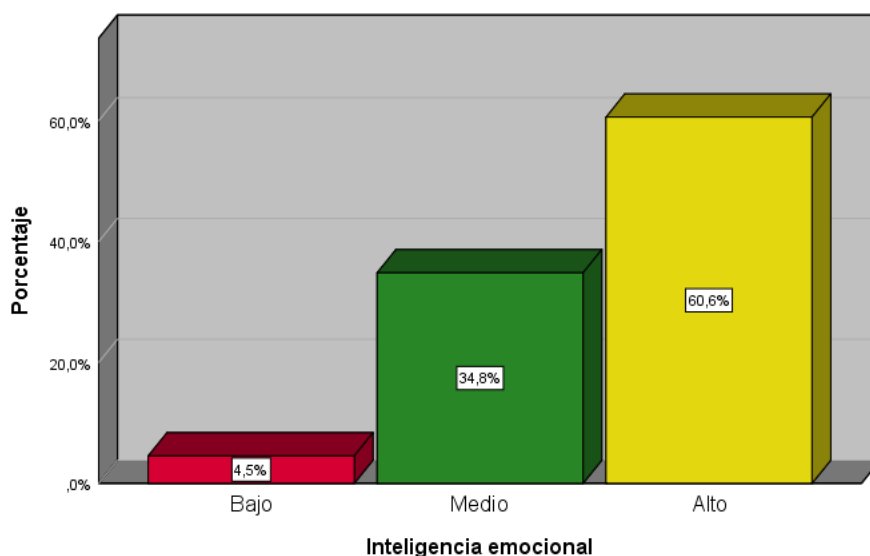
### 4.1 Resultados descriptivos

Tabla 3: *Inteligencia emocional*

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	3	4,5	4,5	4,5
	Medio	23	34,8	34,8	39,4
	Alto	40	60,6	60,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Figura 1: *Niveles de Inteligencia emocional*



#### Análisis interpretativo

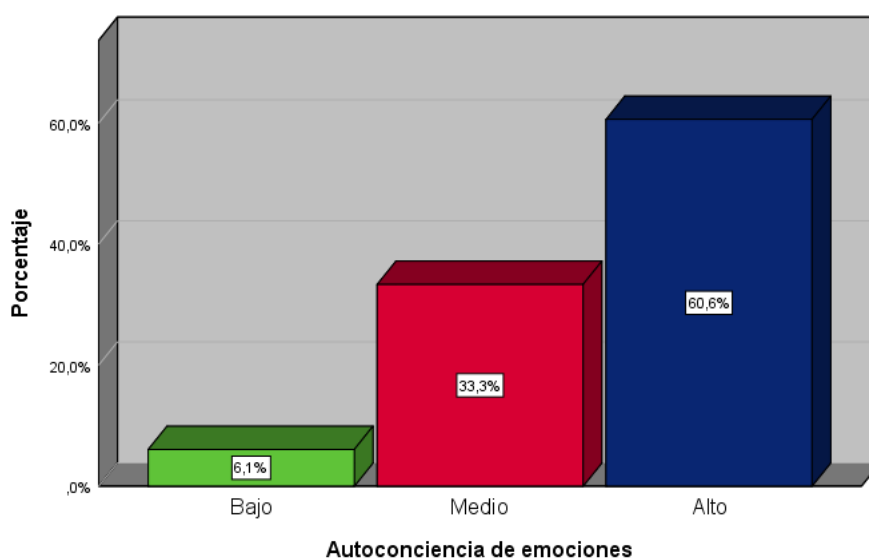
En la tabla y la figura que antecede se evidencia que los niveles de inteligencia emocional que aplican los profesores de la Institución están representados por un nivel alto, alcanzando un porcentaje de (60.0%), así como también un nivel medio de (34.8%), mientras que el nivel bajo tan solo cuenta con un (4.5%). Estos datos permiten establecer que en la Institución Educativa Fe y Alegría N°33 que es materia de estudio se evidencia que los docentes muestran capacidades para formar, educar a los alumnos y poner en práctica la inteligencia emocional.

**Tabla 4:** Autoconciencia de emociones

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	4	6,1	6,1	6,1
	Medio	22	33,3	33,3	39,4
	Alto	40	60,6	60,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Figura 2:** Niveles de autoconciencia de emociones



### **Análisis interpretativo**

En la tabla 4 como en la figura 2 se visualiza que el nivel de autoconciencia de emociones que aplican los docentes de la Institución Educativa es alto, el cual está representado por el 60.6%, así también cuenta con un nivel medio de 33.3%, mientras que el nivel bajo tan solo cuenta con un 6.1%. Estos datos permiten establecer que en la Institución Educativa Fe y Alegría N°33 que es materia de estudio se evidencia que los docentes muestran competencias emocionales para poner en práctica con los alumnos la autoconciencia de emociones.

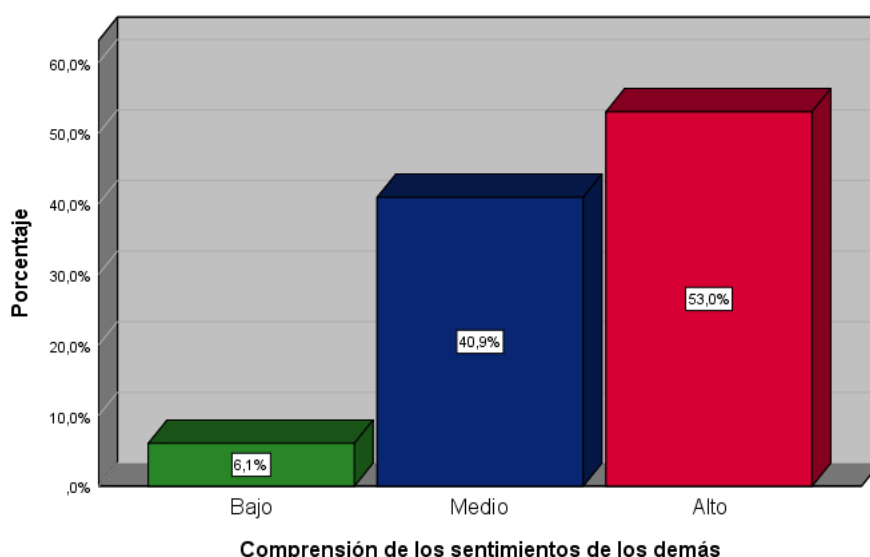


**Tabla 5:** *Comprensión de los sentimientos de los demás*

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	4	6,1	6,1	6,1
	Medio	27	40,9	40,9	47,0
	Alto	35	53,0	53,0	100,0
Total		66	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Figura 3:** *Niveles de comprensión de los sentimientos de los demás*



### **Análisis interpretativo**

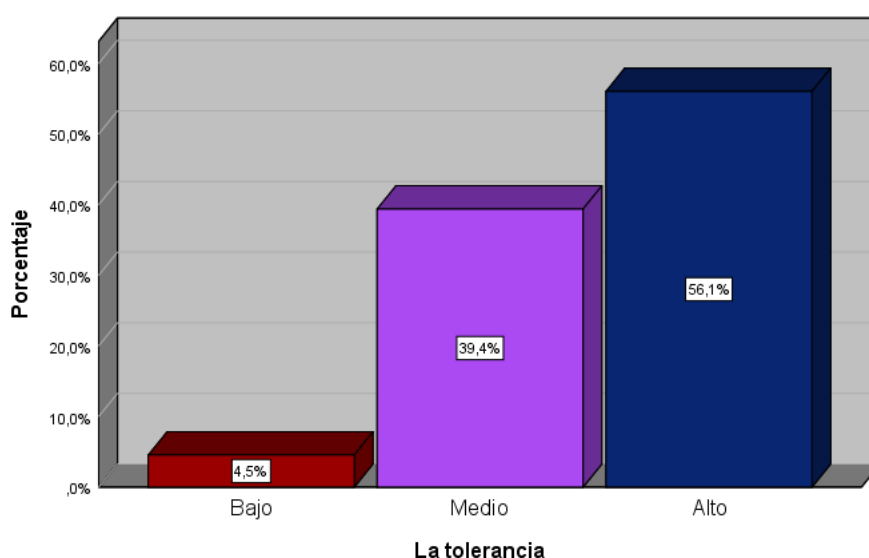
En la tabla 5 y la figura 3 se observa que los niveles de comprensión de los sentimientos de los demás que aplican los docentes de la Institución Educativa es un porcentaje alto, el cual está representado por el 53,0%, así también cuenta con un nivel medio de 40,0%, mientras que el nivel bajo tan solo cuenta con un 6.1%. Estos datos permiten establecer que en la Institución Educativa Fe y Alegría N°33 que es materia de estudio se evidencia que los docentes muestran competencias emocionales para poner en práctica con los alumnos la comprensión de los sentimientos de los demás.

**Tabla 6:** *La tolerancia*

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	3	4,5	4,5	4,5
	Medio	26	39,4	39,4	43,9
	Alto	37	56,1	56,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Figura 4:** *Niveles de la tolerancia*



### **Análisis interpretativo**

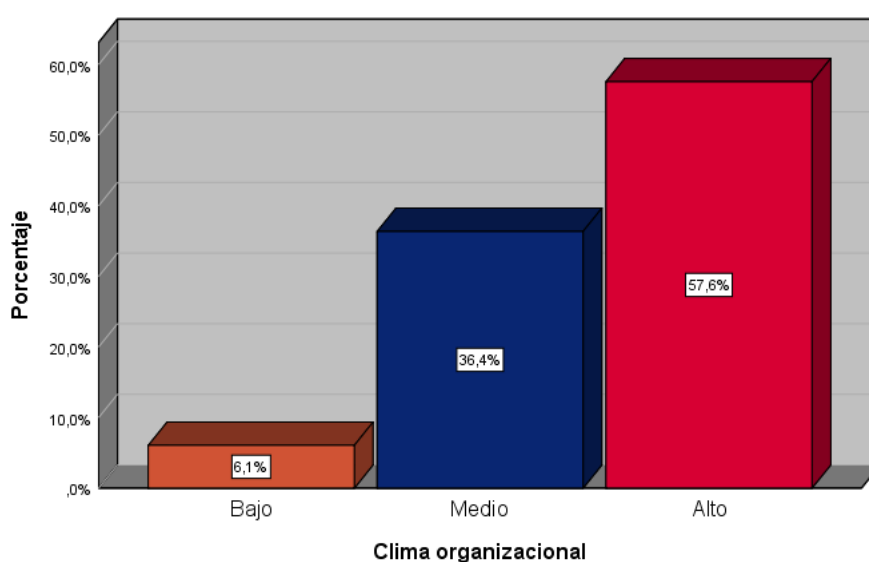
En la tabla 6 y la figura 4 se aprecia que los niveles de tolerancia que manejan los docentes es un porcentaje alto, el cual está representado por el 56,1%, así también cuenta con un nivel medio de 39,4%, mientras que el nivel bajo tan solo cuenta con un 4,5%. Estos datos permiten establecer que en la Institución Educativa Fe y Alegría N°33 que es materia de estudio se evidencia que los docentes muestran una capacidad de manejo de la tolerancia y las pone en práctica con los alumnos.

**Tabla 7: Clima organizacional**

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	4	6,1	6,1	6,1
	Medio	24	36,4	36,4	42,4
	Alto	38	57,6	57,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Figura 5: Niveles de clima organizacional**



### **Análisis interpretativo**

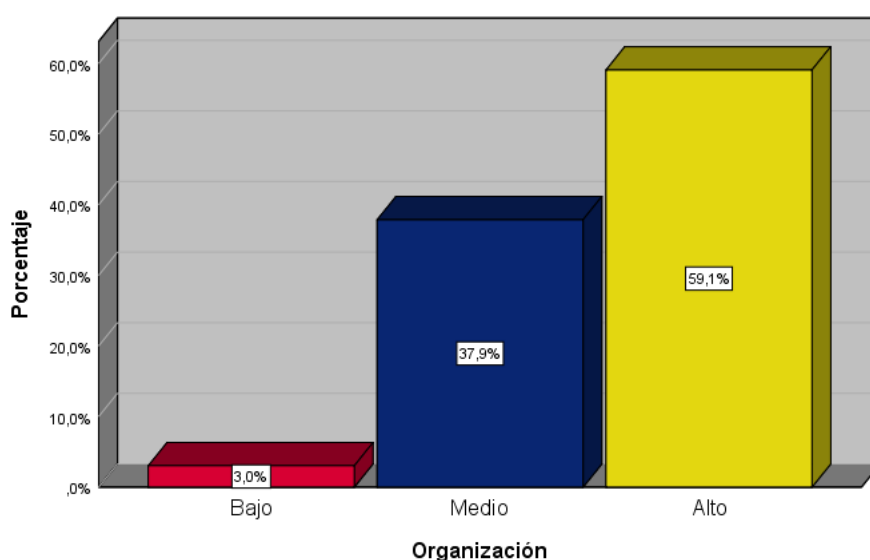
De la tabla y figura que antecede se desprende que los niveles de clima organizacional que manejan los docentes es un porcentaje alto, el cual está representado por el 57,6%, así también cuenta con un nivel medio de 36,4%, mientras que el nivel bajo tan solo cuenta con un 6.1%. Estos datos permiten establecer que en la Institución Educativa Fe y Alegría N°33 que es materia de estudio se evidencia que los docentes muestran una capacidad de manejo y aplicación de un buen del clima organizacional y las pone en práctica con los alumnos

**Tabla 8: Organización**

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	2	3,0	3,0	3,0
	Medio	25	37,9	37,9	40,9
	Alto	39	59,1	59,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Figura 6: Niveles de Organización**



### **Análisis interpretativo**

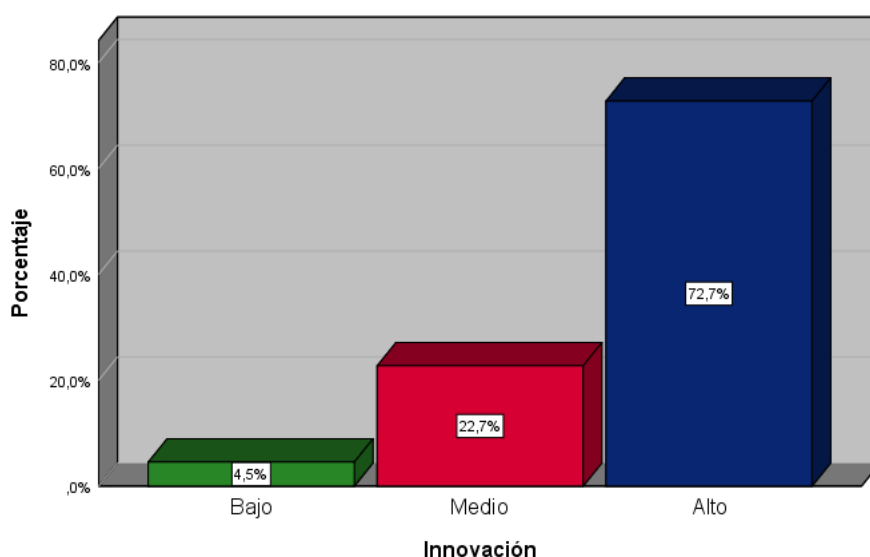
De la tabla 8 y la figura 6 se desprende que los niveles de organización que aplican los docentes es un porcentaje alto, el cual está representado por el 59,1%, así también cuenta con un nivel medio de 37,9%, mientras que el nivel bajo tan solo cuenta con un 3,0%. Estos datos permiten establecer que en la Institución Educativa Fe y Alegría N°33 que es materia de estudio se evidencia que los docentes muestran una capacidad de aplicar una adecuada organización y las pone en práctica con los alumnos.

**Tabla 9: Innovación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	4,5	4,5	4,5
	Medio	15	22,7	22,7	27,3
	Alto	48	72,7	72,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Figura 7: Niveles de innovación**



### **Análisis interpretativo**

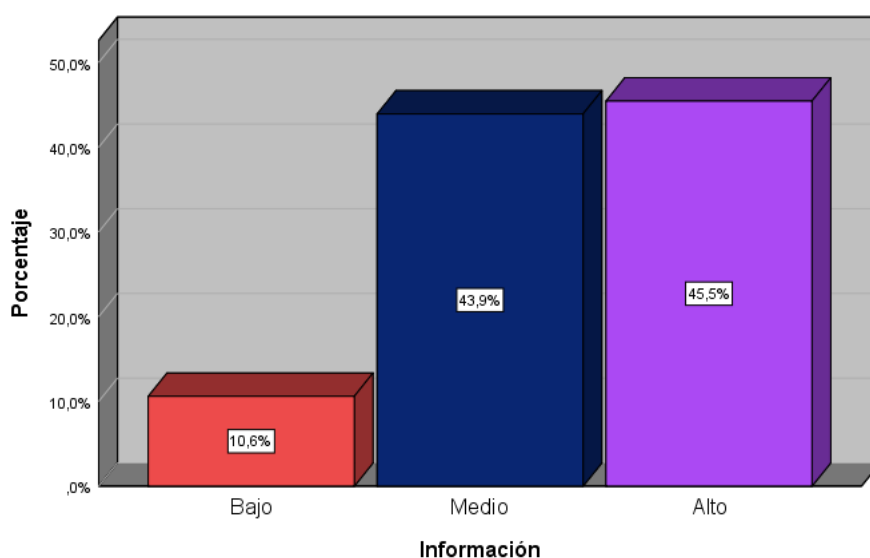
De la tabla 9 y la figura 7 se desprende que los niveles de innovación que aplican los docentes es un porcentaje alto, el cual está representado por el (72,7%), así también cuenta con un nivel medio de (22,7%), mientras que el nivel bajo tan solo cuenta con un (4,5%). Estos datos permiten establecer que en la Institución Educativa Fe y Alegría N°33 que es materia de estudio se evidencia que los docentes muestran una capacidad de innovación elevado y las pone en práctica con los alumnos.

**Tabla 10: Información**

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	7	10,6	10,6	10,6
	Medio	29	43,9	43,9	54,5
	Alto	30	45,5	45,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Fuente:** elaboración propia

**Figura 8: Niveles de información**



### **Análisis interpretativo**

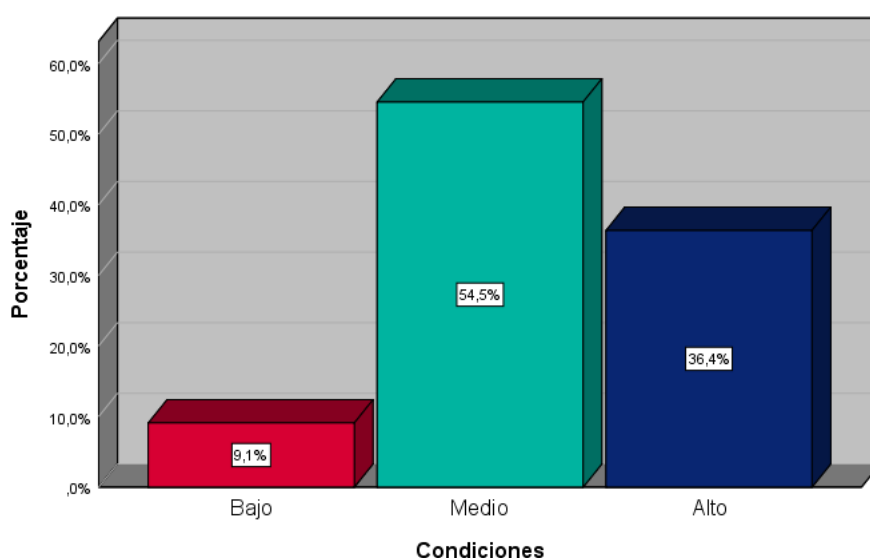
De la tabla 10 y la figura 8 se desprende que los niveles de información que aplican los docentes es un porcentaje alto, el cual está representado por el (45,5%), así también cuenta con un nivel medio de (43,9%), mientras que el nivel bajo tan solo cuenta con un (10,6%). Estos datos permiten establecer que en la Institución Educativa Fe y Alegría N°33 que es materia de estudio se evidencia que los docentes muestran una capacidad adecuada de información.

**Tabla 11: Condiciones**

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	6	9,1	9,1	9,1
	Medio	36	54,5	54,5	63,6
	Alto	24	36,4	36,4	100,0
Total		66	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

**Figura 9: Niveles de condiciones**



### **Análisis interpretativo**

De la tabla y figura que antecede se evidencia que los niveles de condiciones que aplican los docentes son medio, el cual está representado por el (54,5%), así como cuenta con un nivel alto representado por (36,4%), por otro lado, el nivel bajo tan solo cuenta con un (9,1%). Estos datos permiten establecer que en la Institución Educativa Fe y Alegría N°33 que es materia de estudio se evidencia que los docentes muestran una capacidad de condición medio.

## 4.2 Resultados inferenciales

### Prueba de hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** La inteligencia emocional no se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.

**H<sub>1</sub>:** La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.

**Tabla 12**

*Correlación de Rho de Spearman entre inteligencia emocional y el clima organizacional*

		Inteligencia emocional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	66
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,943**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	66

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

### Interpretación

Luego de la operación estadística en aplicación de Rho de Spearman (Correlación de las variables), en la tabla en referencia se aprecia que el p valor es de 0.000, el cual es menor a 0.05, incluso es menor al 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ), razón por la cual, de acuerdo a las reglas estadísticas es pertinente el rechazo de la hipótesis nula, y la aceptación de la alternativa, lo que implica que la inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023. Mientras que se evidencia que su coeficiente de correlación de Spearman equivale a 0,943, lo que dio a conocer la existencia de una relación positiva y alta entre las variables. Los resultados permiten establecer con un 95% de confianza que existe relación positiva y alta entre inteligencia emocional y clima organizacional, en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.



## Prueba de hipótesis específicas

### Prueba de hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** La autoconciencia de emociones no se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.

**H<sub>1</sub>:** La autoconciencia de emociones se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.

### Tabla 13

*Correlación de Rho de Spearman entre la autoconciencia y el clima organizacional*

		Autoconciencia de emociones	Clima organizacional
Rho de Spearman	Autoconciencia de emociones	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,948**
		N	66
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,948**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	66

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

### Interpretación

Luego de la operación estadística en aplicación de Rho de Spearman (Correlación de las variables), en la tabla en referencia se aprecia que el p valor es de 0.000, el cual es menor a 0.05, incluso es menor al 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ), razón por la cual, de acuerdo a las reglas estadísticas es pertinente el rechazo de la hipótesis nula, y la aceptación de la alternativa, lo que implica que la autoconciencia de emociones se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023. Mientras que se evidencia que su coeficiente de correlación de Spearman equivale a 0,948, lo que evidencia la existencia de una relación positiva y alta entre las variables. Los resultados permiten establecer con un 95% de confianza que existe relación positiva y alta entre la autoconciencia de emociones y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.

## Prueba de hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** La comprensión de los sentimientos de los demás no se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.

**H<sub>1</sub>:** La comprensión de los sentimientos de los demás se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.

### Tabla 14

*Correlación de Rho de Spearman entre la comprensión de los sentimientos de los demás y el clima organizacional*

		Comprensión de los sentimientos de los demás	Clima organizacional
Rho de Spearman	Comprensión de los sentimientos de los demás	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	66
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,926**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	66

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

### Interpretación

Luego de la operación estadística en aplicación de Rho de Spearman (Correlación de las variables), en la tabla en referencia se aprecia que el p valor es de 0.000, el cual es menor a 0.05, incluso es menor al 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ), razón por la cual, de acuerdo a las reglas estadísticas es pertinente el rechazo de la hipótesis nula, y la aceptación de la alternativa, lo que implica que la comprensión de los sentimientos de los demás se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023. Mientras que se evidencia que su coeficiente de correlación de Spearman equivale a 0,926, lo que evidencia la existencia de una relación positiva y alta entre las variables. Los resultados permiten establecer con un 95% de confianza que existe relación positiva y alta entre comprensión de los sentimientos de los demás y el clima

organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.

### Prueba de hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** La tolerancia no se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.

**H<sub>1</sub>:** La tolerancia se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.

**Tabla 15**

*Correlación de Rho de Spearman entre la tolerancia y el clima organizacional*

		La tolerancia	Clima organizacional
Rho de Spearman	La tolerancia	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,968**
		N	66
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,968**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	66

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

### Interpretación

Luego de la operación estadística en aplicación de Rho de Spearman (Correlación de las variables), en la tabla en referencia se aprecia que el p valor es de 0.000, el cual es menor a 0.05, incluso es menor al 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ), razón por la cual, de acuerdo a las reglas estadísticas es pertinente el rechazo de la hipótesis nula, y la aceptación de la alternativa, lo que implica que la tolerancia se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023. Mientras que se evidencia que su coeficiente de correlación de Spearman equivale a 0,968, lo que evidencia la existencia de una relación positiva y alta entre las variables. Los resultados permiten establecer con un 95% de confianza que existe relación positiva y alta entre la tolerancia y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados del estudio respaldan la relevancia de la inteligencia emocional en el ámbito educativo, específicamente en el contexto de los maestros de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú. La alta correspondencia y positiva entre la inteligencia emocional y el clima organizacional sugiere que los maestros que poseen una mayor capacidad para reconocer y gestionar sus emociones también contribuyen a un ambiente laboral más positivo y saludable.

La inteligencia emocional es una cualidad fundamental para los docentes, ya que les permite manejar el estrés, comprender las emociones de los demás y mantener relaciones interpersonales satisfactorias. En un ambiente educativo, donde las interacciones humanas son fundamentales, la habilidad de los docentes para gestionar sus emociones y comprender las de sus colegas y estudiantes puede tener un impacto característico en la dinámica del aula y en la calidad de la enseñanza.

Los hallazgos de este estudio, esto es, en la prueba del estadístico Rho de Spearman, el p valor resultó menor a 0,05, lo que permitió objetar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna. Además, la cifra de correlación Spearman de 0,943 confirma una alta correlación positiva entre ambas variables. Lo que permitió concluir que la inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.

Dichos resultados se alinean ciertamente con las investigaciones previas, en las que se han encontrado relaciones positivas entre la inteligencia emocional y variables como el liderazgo, la actividad en equipo y el bienestar emocional. En este sentido, la inteligencia emocional se categoriza en un causante crucial para el desarrollo de competencias socioemocionales en los docentes y su capacidad para crear un clima organizacional favorable.

En el ámbito de la inteligencia emocional, varios investigadores han abordado su relación con diferentes variables en distintos contextos. Por ejemplo, Poma (2021) estudió la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en maestros, encontrando una conexión significativa entre ambas

variables en docentes de un colegio, puesto que, en dicho estudio, en sus resultados encontraron el p valor de  $0.000 < 0.05$ , mientras que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,8811, es decir, la relación fue significativa y positiva. Por su parte, Zambrano (2021) investigó la inteligencia emocional relacionándola con el liderazgo en jefes de un hospital. Sus resultados mostraron una relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en la población de estudio.

Además, Tamani (2021) se enfocó en la inteligencia emocional de los maestros en el trabajo en equipo en un colegio. Sus hallazgos indicaron una relación positiva entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo de docentes, puesto que en sus resultados encontró  $Rho = 0.777$  y la  $Sig. = 0.000$ , el cual implica correlación positiva y altamente significativa entre las variables, por lo que concluyó que existe relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo de docentes. Por último, Huarcaya (2021) investigó el impacto de los juegos en la inteligencia emocional de los alumnos, encontrando que los juegos influyen positivamente en el desarrollo de la inteligencia emocional en escolares.

Por consecuente, se resalta la inteligencia emocional en diferentes contextos y su influencia en variables como el liderazgo, el clima organizacional, el trabajo en equipo y el desarrollo emocional en los alumnos.

Resultados de este estudio, en lo que respecta a la relación entre la autoconciencia de emociones y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, son consistentes con los antecedentes y estudios previos que han abordado la inteligencia emocional en contextos educativos y organizacionales.

La correlación significativa y positiva encontrada entre la autoconciencia de emociones y el clima organizacional respalda la idea de que la capacidad de los docentes para reconocer y comprender sus propias emociones puede influir en la percepción y el ambiente laboral en la institución educativa. Estos resultados concuerdan con estudios previos realizados por Vellaneda (2020) en un colegio y De la Lama (2020) en una institución educativa, quienes también encontraron

relaciones positivas entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en ámbito educativo.

Además, la alta correlación efectiva representada por el coeficiente de correlación Spearman de 0,948 sugiere que la autoconciencia de emociones está fuertemente relacionada con el clima organizacional en los docentes. Esto implica que los docentes que poseen una mayor autoconciencia emocional pueden ser más capaces de manejar sus emociones de manera efectiva, lo que a su vez puede influir en la dinámica y las relaciones dentro de la institución educativa.

La confirmación del rechazo de la hipótesis, por tanto, validar la alterna mediante el análisis estadístico respalda la idea de que concurre una relación significativa y positiva entre la autoconciencia de emociones y el clima organizacional. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para la gestión educativa y para el desempeño profesional de los catedráticos.

Al comparar los resultados de este estudio, sobre la relación entre la comprensión de los sentimientos de los demás y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, con los antecedentes presentados, podemos observar que existen algunas diferencias y similitudes en las conclusiones de los estudios previos.

En primer lugar, el estudio de Téllez (2021) abordó la inteligencia emocional como táctica para el manejo de conflictos en el salón de clases y encontró una incidencia significativa entre la inteligencia emocional y la solución de conflictos en el aula. Esta conclusión está relacionada con los hallazgos de la presente investigación, ya que ambos estudios sugieren que la inteligencia emocional puede influir positivamente en el ambiente laboral y en la capacidad de los docentes para gestionar situaciones conflictivas en la institución educativa.

Sin embargo, el estudio de Barrera y Mendoza (2021) sobre la inteligencia emocional en relación al desempeño académico en matemáticas de los alumnos de educación media no encontró una correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño académico en matemáticas. Esta diferencia en los resultados puede deberse a que ambos estudios se enfocaron en diferentes poblaciones (docentes en el caso presente y alumnos en el estudio previo) y en diferentes variables de

interés (clima organizacional en esta presenta investigación y desempeño académico en matemáticas en la investigación previa). Además, el contexto educativo puede ser un factor influyente en los resultados, ya que los docentes y los alumnos enfrentan diferentes desafíos y situaciones dentro de la institución educativa.

A pesar de estas diferencias, los resultados son consistentes con los antecedentes en términos de encontrar una relación significativa entre la inteligencia emocional y aspectos relacionados con el bienestar y el rendimiento en el contexto educativo. Tanto el estudio de Téllez (2021) como el presente estudio sugieren que el desarrollo de habilidades emocionales puede tener un impacto efectivo en la percepción del ambiente laboral y en la capacidad de afrontar situaciones desafiantes, ya sea en el aula con alumnos o en el ámbito organizacional con otros colegas y miembros del personal.

Es importante tener en cuenta que cada estudio previo se ha realizado en diferentes contextos y con diferentes enfoques metodológicos, lo que puede ser capaz incidir en los resultados y las conclusiones. Sin embargo, la consistencia general en los hallazgos sugiere que la inteligencia emocional es un aspecto relevante en el ámbito educativo y organizacional, y que puede tener implicaciones importantes para el bienestar y el desempeño de los profesionales en educación.

Con concreto, los resultados logrados sobre la relación entre la comprensión de los sentimientos de los demás y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, son consistentes con los trabajos previos presentados, lo que sugiere que la inteligencia emocional constituye aspecto relevante en el contexto educativo. No obstante, es crucial seguir indagando en esta área tener una visión más amplia y comprensiva de la incidencia de la inteligencia emocional en el ámbito educativo y organizacional.

Ahora bien, comparado los resultados sobre la relación entre la tolerancia y el clima organizacional, en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, con los antecedentes presentados, podemos observar que existen algunas similitudes y diferencias en las conclusiones de los estudios previos.

El estudio de Carboneros et al. (2020) abordó la inteligencia emocional de los maestros de educación física y encontró una correspondencia significativa entre la inteligencia emocional y la experiencia laboral de los docentes. Aunque este estudio no se centró específicamente en la tolerancia, la correlación positiva encontrada entre la inteligencia emocional y la experiencia laboral puede sugerir que los docentes con alto grado de inteligencia emocional pueden tener una mayor capacidad para manejar situaciones de manera tolerante y comprensiva en el ambiente educativo.

Por otro lado, el estudio de Leal y Gonzáles (2022) examinó la inteligencia emocional de los alumnos a través del aprendizaje cooperativo y las Tic. Si bien este estudio se enfocó en estudiantes y no en docentes, encontró una mejora significativa en el desarrollo emocional de los estudiantes al adquirir las extensiones de la inteligencia emocional por medio del aprendizaje cooperativo. Esto podría tener implicaciones similares para los docentes, ya que un ambiente educativo más cooperativo y orientado hacia el desarrollo de habilidades emocionales puede influir en la percepción del clima organizacional y en la capacidad de los docentes para tolerar y manejar situaciones diversas.

Al comparar estos antecedentes con los resultados del estudio sobre la relación entre la tolerancia y el clima organizacional en los docentes, podemos notar que, aunque abordan aspectos diferentes de la inteligencia emocional y están enfocados en diferentes poblaciones (docentes en el caso presente y estudiantes en los estudios previos), todos sugieren que la inteligencia emocional y sus dimensiones están relacionadas de manera significativa con aspectos importantes del contexto educativo y organizacional.

El hallazgo de una relación significativa y positiva entre la tolerancia y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, encaja con la literatura existente que resalta la relevancia de la inteligencia emocional y sus dimensiones en el ambiente laboral y educativo. La correlación fuerte entre ambas variables (coeficiente de correlación Spearman de 0,968) sugiere que la tolerancia juega un papel crucial en la percepción del clima organizacional en el centro educativo.



Finalmente, los resultados alcanzados sobre la relación entre la tolerancia y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, son coherentes con algunos de los antecedentes presentados, lo que sugiere que la inteligencia emocional y sus dimensiones pueden tener un impacto significativo en el contexto educativo. Aunque cada estudio se desarrolló en diferentes contextos y con diferentes enfoques metodológicos, los resultados en conjunto respaldan la relevancia de la inteligencia emocional en el campo educativo y organizacional. Sin embargo, es importante seguir investigando en este ámbito para obtener una visión más completa y comprensiva de la influencia de la inteligencia emocional en diferentes aspectos del contexto educativo y organizacional.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluye que la inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023, toda vez que, en la prueba estadística de Rho de Spearman, el p valor resultó menor a 0,05, por lo se rechazó la hipótesis nula. En adición, el coeficiente de correlación Spearman de 0,943 confirma una alta correlación positiva entre las variables de estudio.

**Segunda:** La autoconciencia de emociones se relaciona de manera significativa y positiva con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú. El análisis estadístico ha llevado al rechazo de la hipótesis nula, aceptar la alterna. Además, el coeficiente de correlación Spearman de 0,948 apunta a una alta correlación positiva entre ambas variables.

**Tercera:** Los resultados estadísticos de Rho de Spearman indican que la comprensión de los sentimientos de los demás se relaciona de manera significativa y positiva con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú. La evidencia estadística respalda el rechazo de la hipótesis nula y la subsecuente aceptación de la alterna. Además, el coeficiente de correlación Spearman de 0,926 confirma una alta correlación positiva entre ambas variables.

**Cuarta:** Se halló una relación significativa y positiva entre la tolerancia y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú. Esta conclusión se basa en el estudio inferencial mediante la prueba de Rho de Spearman, donde se aceptó la hipótesis alterna tras el rechazo de la nula. Además, el coeficiente de correlación Spearman de 0,968 indica una fuerte correlación positiva entre ambas variables.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**Primera:** A la dirección de la Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú se sugiere fortalecer la formación continua mediante la implementación de programas en inteligencia emocional para los docentes, con el fin de ayudar a mejorar la capacidad para reconocer y gestionar sus emociones, y obtener un impacto positivo en el ambiente laboral y la interrelación con los pares académicos y estudiantes.

**Segunda:** A la dirección de la Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú se sugiere promover la autoconciencia emocional entre los docentes mediante talleres, capacitaciones y actividades de desarrollo personal que ayuden a identificar y comprender sus emociones, así como reconocer la influencia de éstas en su comportamiento y en las relaciones con los demás.

**Tercera:** A la dirección de la Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú se sugiere promover una cultura de apoyo y colaboración entre los docentes y personal administrativo, en ese sentido, es necesario que se promueva una cultura organizacional que valore la colaboración, comunicación abierta y el trabajo en equipo, con el fin de mejorar la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los docentes, y a su vez influir positivamente en el clima organizacional.

**Cuarta:** A la UGEL se sugiere promover la tolerancia y la aceptación de la diversidad en las Instituciones Educativas, a través de programas educativos y actividades que fomenten la sensibilización hacia diferentes culturas, creencias y puntos de vista, toda vez que la promoción de un ambiente inclusivo y respetuoso puede contribuir a mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, asimismo, es necesario que se efectúe una evaluación periódica de la inteligencia emocional y el clima organizacional dentro de los centros de estudio.

## REFERENCIAS

- Barrera, R. y Mendoza, A. (2021) *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño académico en matemáticas de los estudiantes de educación Media En Tiempos De Covid 19* [Tesis de Maestría, Universidad de la Costa]. <https://acortar.link/nPq6yb>
- Beltrán, M. (2004). Tolerancia y derechos humanos. *Política y cultura*, (21), 179-189. <https://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n21/n21a12.pdf>
- Candela, F. R., Obregón, N., y Condorhuamán, Y. M. (2020). Desempeño docente e inteligencia emocional en la institución educativa ST. George´s College, 2018-2019. *Educa UMCH. Revista sobre Educación y Sociedad*, (16) 10, 5-22. <https://doi.org/10.15366/Educa UMCH2019.17.3.001>
- Carboneros, M., et al (2020). Evaluación de la inteligencia emocional del maestro de educación física en centros educativos de la Región de Murcia. *Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte*, 9(2), 13–22. <https://doi.org/10.6018/sportk.454131>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9na Ed.). Mc Graw Hill. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Coelho, D., & Pires, R. (2021). Impact of organizational climate. *Scientific Electronic Archives*, 14(1), 67-73. <https://pdfs.semanticscholar.org/8524/b816a1774647d3d6a805e0bd1acb4ec42576.pdf>
- D'Amico, A., & Geraci, A. (2023). Beyond emotional intelligence: The new construct of meta-emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, 14, 1096663. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1096663/full>
- De la Lama, A. (2020) *Inteligencia Emocional y su Relación en el Clima Organizacional en una Institución Educativa de la Ciudad de Lima*. (Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres). <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8265>

- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el coeficiente intelectual*. ePubLibre. <https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Huarcaya, B. (2021) Juegos e inteligencia emocional en estudiantes del II ciclo del distrito de Huancán [Tesis de Maestría, Universidad nacional del Centro del Perú].  
[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6964/T010\\_42986273\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6964/T010_42986273_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kant, R. (2019). Emotional intelligence: A study on university students. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 13(4), 441-446.  
<http://edulearn.intelektual.org/index.php/EduLearn/article/view/13592>
- Khalf, M. J. M., & Abdel-Saheb, R. H. (2022). Self-Awareness of Emotions Among Secondary School Teachers. *Res Militaris, Social Science Journal* 12(2), 3954-3967. <https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/view/550/364>
- Kinasih, W. (2022). Assessing the Impact of Organizational Climate, Human Resources Quality, Work Ethos, and Job Satisfaction on Employee Performance. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi Dan Industri*, 1(2), 82–92. Retrieved from <https://jurnalpustek.org/index.php/kjmb/article/view/67>
- Leal, M. y Gonzáles, G. (2022) *El desarrollo de la inteligencia emocional mediante el aprendizaje cooperativo mediado por las TIC con los estudiantes del grado décimo A del Instituto Técnico Padre Manuel Briceño Jáuregui Fe y Alegría, Cúcuta* [Tesis de Maestría, Universidad de Cartagena].  
[https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/15227/TGF\\_Maria%20Leal\\_Garys%20Gonzalez.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/15227/TGF_Maria%20Leal_Garys%20Gonzalez.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Lim, K. Y. H., Zheng, P., & Chen, C. H. (2020). A state-of-the-art survey of Digital Twin: techniques, engineering product lifecycle management and business

innovation perspectives. *Journal of Intelligent Manufacturing*, 31, 1313-1337.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10845-019-01512-w>

Low, T. H., Ramos, J., & Hernández, A. (2020). The changing role of personal resources in perceived employability of young people in different labor conditions. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(2), 169-179.

<https://www.redalyc.org/journal/2313/231364008009/231364008009.pdf>

Martínez, G. (2021) *Relación Entre Inteligencia Emocional Y Liderazgo En Docentes De Una Universidad Privada De Lima Metropolitana* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia].  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9559/Relacion\\_MartinezAsmad\\_Giovanini.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9559/Relacion_MartinezAsmad_Giovanini.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Palau, M. G. (2022). Aportes a la psicología cognitiva. Dificultad en el aprendizaje de las matemáticas. Nuevos enfoques de metodología aplicada. *Dominio de las Ciencias*, 8(2), 6. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2647>

Perfecto-Sosa, A. D., Lavado-Puente, C. S., Mendoza-Zuñiga, M., & Oseda-Gago, D. (2021). Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa–Chanchamayo. *Domino de las Ciencias*, 7(3), 343-359.  
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1922>

Poma, M. (2021) *Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria, Concepción, Junín – 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle].  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6017>

Pomirleanu, N., Gustafson, B. M., & Townsend, J. (2022). Organizational climate in B2B: A systematic literature review and future research directions. *Industrial Marketing Management*, 105, 147-158.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0019850122001250>

Radhika K. (2021). Understanding the Characteristics of Effective Leadership. *The Journal of Social Sciences Studies and Research*, 1(06), Page: 24–32.  
Retrieved from <http://tjsssr.com/index.php/tjsssr/article/view/40>

- Sadat, S., Fathi Azar, E. y Adib, Y. (2020). Comprender la experiencia de los estudiantes de doctorado en psicología de las competencias emocionales en el aprendizaje. *Revista de Fundamentos de la Salud Mental*, 22 (4). <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=64a99952-6815-431c-aae8-a0e6f0a77090%40redis&bdata=JmxhbmMc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=157266859&db=a9h>
- Salas, A. N. (2018). *Métodos estadísticos para la Investigación Científica*. Editorial Grupo Compás.
- Sandroto, C. W., & Fransiska, J. (2021). The importance of emotional intelligence for the sales associates profession as a mediation between job stress and job satisfaction. *International Journal of Management and Economics*, 57(4), 331-342. <https://sciendo.com/article/10.2478/ijme-2021-0012>
- Tamani, L. (2021) *Inteligencia Emocional Y Trabajo En Equipo En Docentes De La Institución Educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5042/B71\\_UNU\\_MAESTRIA\\_2021\\_TM\\_LAURO-TAMANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5042/B71_UNU_MAESTRIA_2021_TM_LAURO-TAMANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Téllez, M. (2021) *El desarrollo de la inteligencia emocional como estrategia para manejar los conflictos en el aula de clases* [Tesis de Maestría, Universidad Uniminuto]. [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/12757/5/TM.ED\\_Tellez%20EncisoMariaNathali\\_2021.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/12757/5/TM.ED_Tellez%20EncisoMariaNathali_2021.pdf)
- Tuyakova, U., Baizhumanova, B., Mustapaeva, T., Alekeshova, L., & Otarbaeva, Z. (2022). Developing emotional intelligence in student teachers in universities. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 1-6. <https://www.nature.com/articles/s41599-022-01173-w>
- Vasanthakumari, S., & Etafa, W. (2019). Emotional Intelligence in the Workplace. *CCNE Digest*, 6(4), 1-4. <https://www.researchgate.net/profile/Vasanthakumari->

[Sundararajan/publication/350071281 Emotional Intelligence in the Workplace/links/604f695292851c2b23ceb634/Emotional-Intelligence-in-the-Workplace.pdf](https://www.repositorio.unh.edu.pe/publication/350071281/Emotional-Intelligence-in-the-Workplace/links/604f695292851c2b23ceb634/Emotional-Intelligence-in-the-Workplace.pdf)

Vellaneda, R. (2020) *Inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente en La institución educativa Chinchaysuyo distrito de Sapallanga, Huancayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3504>

Yábar, V. (2021) *Correlación entre inteligencia emocional y motivación en estudiantes de docencia universitaria de Posgrado De La Universidad Andina Cusco 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Andina del Cusco]. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/4310>

Zambrano, M. A. (2021). *Inteligencia emocional y su relación con el liderazgo en jefes del hospital regional de loreto, 2020*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana). Repositorio. [https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/8106/Mario\\_Tesis\\_Maestria\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/8106/Mario_Tesis_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zhang, Q.; Sun, S.; Zheng, X.; Liu, W. (2019). The Role of Cynicism and Personal Traits in the Organizational Political Climate and Sustainable Creativity. *Sustainability*, 11, 257. <https://doi.org/10.3390/su11010257>



## **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Inteligencia Emocional	La inteligencia emocional nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo (Goleman, 1996, p. 3)	Para el caso de la variable de análisis, se contó con un total de 3 dimensiones, las cuales encontraron una representación de 12 ítems con la escala Likert.	Autoconciencia de emociones	El cerebro creativo	Escala ordinal
				El autodomínio	
			Comprensión de los sentimientos de los demás	La gestión del estrés	Escala politómica
				La motivación	Escala Likert
			La tolerancia (presiones y frustraciones)	El cerebro social	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).
			La empatía		
Clima Organizacional	Para Chiavenato (2011) el clima organizacional está referido a ambiente interno, esto es, la relación entre los miembros de la organización, el cual tiene estrecha relación con el grado de motivación de sus integrantes (p. 49).	Para el caso de la variable de análisis, se contó con un total de 4 dimensiones, las cuales encontraron una representación de 16 ítems con la escala Likert.	Organización	Autorrelación	Escala Likert ordinal
				Relaciones	
			Innovación	Dirección	(1) Nunca
				Estructura	(2) Casi nunca (3) A veces
			Información	Recompensa	(4) Casi siempre (5) siempre
	Desafío				

---

Condiciones  $\frac{\text{Cooperación}}{\text{Conflictos}}$

---

## Anexo 02: Matriz de consistencia

Inteligencia emocional en el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable y Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Método
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la manera en que la inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.</p>	<p>Variable 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Autoconciencia de emociones</p> <p>Comprensión de los sentimientos de los demás</p> <p>La tolerancia</p>	<p><input type="checkbox"/> El cerebro creativo</p> <p><input type="checkbox"/> El autodomínio</p> <p><input type="checkbox"/> La gestión del estrés</p> <p><input type="checkbox"/> La motivación</p> <p><input type="checkbox"/> El rendimiento</p> <p><input type="checkbox"/> El cerebro social</p> <p><input type="checkbox"/> La empatía</p> <p>El aprendizaje</p>	<p>Escala Likert ordinal</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) siempre</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Relacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Población: Docentes de la I. E. Fe y Alegría N°33</p> <p>Muestra: 66 docentes de la I. E. Fe y Alegría N°33</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>1) ¿De qué manera la <b>autoconciencia de emociones</b> se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1) Determinar la manera en que la <b>autoconciencia de emociones</b> se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>1) La <b>autoconciencia de emociones</b> se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.</p>				

<p>2) ¿De qué manera la <b>comprensión de los sentimientos de los demás</b> se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023?</p>	<p>Alegría N°33, Mi Perú, 2023.</p> <p>2) Determinar la manera en que la <b>comprensión de los sentimientos de los demás</b> se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.</p>	<p>Alegría N°33, Mi Perú, 2023.</p> <p>2) La <b>comprensión de los sentimientos de los demás</b> se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.</p>	<p>Variable 2: CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Organización</li> <li>•Innovación</li> <li>•Información</li> <li>•Condiciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Autorrealización</li> <li><input type="checkbox"/> Relaciones</li> <li><input type="checkbox"/> Dirección</li> <li><input type="checkbox"/> Estructura</li> </ul>
<p>3) ¿De qué manera la <b>tolerancia</b> se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023?</p>	<p>Alegría N°33, Mi Perú, 2023.</p> <p>3) Determinar la manera en que la <b>tolerancia</b> se relaciona con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.</p>	<p>Alegría N°33, Mi Perú, 2023.</p> <p>3) La <b>tolerancia</b> se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Recompensa</li> <li><input type="checkbox"/> Desafío</li> <li><input type="checkbox"/> Cooperación</li> <li>Conflictos</li> </ul>

### Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

##### DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: FE Y ALEGRIA N°33

CARGO  DIRECTIVO  DOCENTE SEXO  M  F

CONDICIÓN  N  C AÑOS DE SERVICIO.

ESTADO CIVIL  EDAD

**INSTRUCCIONES:** La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el clima organizacional de tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Autoconciencia de emociones</b>						
1	¿Consideras que los docentes muestran habilidades creativas en su forma de enseñar y abordar los desafíos educativos?	N	CN	AV	CS	S
2	¿Crees que los docentes de la institución buscan soluciones innovadoras para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?	N	CN	AV	CS	S

3	¿Los docentes demuestran control emocional y la capacidad de manejar situaciones estresantes o conflictivas de manera adecuada?	N	CN	AV	CS	S
4	¿Consideras que los docentes de la institución son capaces de autorregular sus emociones y mantener la calma incluso en momentos de presión o exigencia en su labor educativa?	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 2: Comprensión de los sentimientos de los demás</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	¿Consideras que los docentes muestran habilidades para manejar el estrés de manera efectiva en su entorno laboral?	N	CN	AV	CS	S
6	¿Crees que los docentes tienen herramientas para afrontar situaciones estresantes y mantener un ambiente de trabajo positivo y saludable?	N	CN	AV	CS	S
7	¿Los docentes de la Institución demuestran entusiasmo y compromiso en su labor educativa?	N	CN	AV	CS	S
8	¿Consideras que los docentes tienen una alta motivación para enfrentar los retos educativos y buscar constantemente mejorar sus habilidades pedagógicas?	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 3: La tolerancia (presiones y frustraciones)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	¿Los docentes muestran habilidades para comprender y adaptarse a las dinámicas sociales dentro del centro educativo?	N	CN	AV	CS	S
10	¿Crees que la capacidad de los docentes para establecer relaciones interpersonales positivas con sus compañeros y estudiantes tiene un impacto en la cohesión del equipo docente?	N	CN	AV	CS	S
11	¿Los docentes muestran actitud tolerante hacia los errores y dificultades de sus colegas?	N	CN	AV	CS	S
12	¿Los docentes demuestran empatía hacia las necesidades emocionales y académicas de sus colegas?	N	CN	AV	CS	S

**GRACIAS POR TU VALIOSA COLABORACIÓN**

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

### DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: FE Y ALEGRÍA N°33

CARGO   SEXO

CONDICIÓN   AÑOS DE SERVICIO.

ESTADO CIVIL  EDAD

**INSTRUCCIONES:** La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el clima organizacional de tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Organización</b>						
1	¿La institución educativa promueve oportunidades para el desarrollo personal y profesional de los docentes para alcanzar sus metas y objetivos laborales?	N	CN	AV	CS	S
2	¿Consideras que la percepción de los docentes sobre su crecimiento y desarrollo dentro de la organización influye positivamente en su satisfacción laboral y en su compromiso con la institución?	N	CN	AV	CS	S
3	¿En la institución educativa se percibe un clima de respeto y colaboración entre los miembros del equipo docente?	N	CN	AV	CS	S



4	¿Consideras que la calidad de las relaciones interpersonales entre los docentes impacta en la satisfacción en el ambiente laboral de la institución?	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 2: Innovación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	¿La dirección fomenta la participación activa de los docentes y los alienta a compartir ideas innovadoras?	N	CN	AV	CS	S
6	¿La dirección promueve activamente la innovación docente y busca mejorar constantemente el proceso educativo?	N	CN	AV	CS	S
7	¿Los docentes sienten que la estructura organizacional fomenta la colaboración, la comunicación abierta y la flexibilidad para implementar nuevas estrategias educativas?	N	CN	AV	CS	S
8	¿Consideras que la existencia de mecanismos formales e informales para compartir ideas y sugerencias entre los docentes y la administración facilita la generación de ideas innovadoras y la implementación de cambios en la institución?	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 3: Información</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	¿Los docentes reciben reconocimiento y recompensas por su desempeño laboral y logros en el ámbito educativo?	N	CN	AV	CS	S
10	¿Percibe que su trabajo es valorado y se les proporciona reconocimiento por su esfuerzo y dedicación?	N	CN	AV	CS	S
11	¿La institución educativa otorga oportunidades para asumir nuevos desafíos y responsabilidades en el ámbito educativo como docente?	N	CN	AV	CS	S
12	¿La institución educativa les brindan proyectos educativos innovadores y metas claras para su desarrollo profesional?	N	CN	AV	CS	S
13	¿Los docentes reciben reconocimiento y recompensas por su desempeño laboral y logros en el ámbito educativo?	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 4: Condiciones</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	¿Los docentes trabajan de manera colaborativa y se apoyan mutuamente en la realización de sus actividades docentes?	N	CN	AV	CS	S

15	¿Con sus colegas comparten ideas y recursos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y el ambiente educativo?	N	CN	AV	CS	S
16	¿Experimentan conflictos o desacuerdos entre colegas en el entorno educativo?	N	CN	AV	CS	S
17	¿Dentro de la institución educativa existen mecanismos efectivos para resolver los conflictos y mejorar la comunicación entre los miembros del equipo educativo?	N	CN	AV	CS	S

**GRACIAS POR TU VALIOSA COLABORACIÓN**

## Anexo 04: Certificados de validación de instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MODELA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
	<b>DIMENSIÓN 1: Autoconciencia de emociones</b>													
1	¿Consideras que los docentes muestran habilidades creativas en su forma de enseñar y abordar los desafíos educativos?	X				X				X				
2	¿Crees que los docentes de la institución buscan soluciones innovadoras para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?	X				X				X				
3	¿Los docentes demuestran control emocional y la capacidad de manejar situaciones estresantes o conflictivas de manera adecuada?	X				X				X				
4	¿Consideras que los docentes de la institución son capaces de autorregular sus emociones y mantener la calma incluso en momentos de presión o exigencia en su labor educativa?	X				X				X				
	<b>DIMENSIÓN 2: Comprensión de los sentimientos de los demás</b>													
5	¿Consideras que los docentes muestran habilidades para manejar el estrés de manera efectiva en su entorno laboral?	X				X				X				
6	¿Crees que los docentes tienen herramientas para afrontar situaciones estresantes y mantener un ambiente de trabajo positivo y saludable?	X				X				X				
7	¿Los docentes de la Institución demuestran entusiasmo y compromiso en su labor educativa?	X				X				X				
8	¿Consideras que los docentes tienen una alta motivación para enfrentar los retos educativos y buscar constantemente mejorar sus habilidades pedagógicas?	X				X				X				

DIMENSIÓN 3: La tolerancia (presiones y frustraciones)													
9	¿Los docentes muestran habilidades para comprender y adaptarse a las dinámicas sociales dentro del centro educativo?	X				X				X			
10	¿Crees que la capacidad de los docentes para establecer relaciones interpersonales positivas con sus compañeros y estudiantes tiene un impacto en la cohesión del equipo docente?	X				X				X			
11	¿Los docentes muestran actitud tolerante hacia los errores y dificultades de sus colegas?	X				X				X			
12	¿Los docentes demuestran empatía hacia las necesidades emocionales y académicas de sus colegas?	X				X				X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Milla Mendoza Silvia Elizabeth

Especialidad del validador: Mg. En Didáctica en Idiomas Extranjeros

Mi Perú, 23 de junio del 2023.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto validador

Mg. Silvia Elizabeth Milla Mendoza

DNI: 70051787

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MODELA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
<b>DIMENSIÓN 1: Organización</b>														
1	¿La institución educativa promueve oportunidades para el desarrollo personal y profesional de los docentes para alcanzar sus metas y objetivos laborales?	X				X				X				
2	¿Consideras que la percepción de los docentes sobre su crecimiento y desarrollo dentro de la organización influye positivamente en su satisfacción laboral y en su compromiso con la institución?	X				X				X				
3	¿En la institución educativa se percibe un clima de respeto y colaboración entre los miembros del equipo docente?	X				X				X				
4	¿Consideras que la calidad de las relaciones interpersonales entre los docentes impacta en la satisfacción en el ambiente laboral de la institución?	X				X				X				
<b>DIMENSIÓN 2: Innovación</b>														
5	¿La dirección fomenta la participación activa de los docentes y los alienta a compartir ideas innovadoras?	X				X				X				
6	¿La dirección promueve activamente la innovación docente y busca mejorar constantemente el proceso educativo?	X				X				X				
7	¿Los docentes sienten que la estructura organizacional fomenta la colaboración, la comunicación abierta y la flexibilidad para implementar nuevas estrategias educativas?	X				X				X				
8	¿Consideras que la existencia de mecanismos formales e informales para compartir ideas y sugerencias entre los docentes y la administración facilita la generación de ideas innovadoras y la implementación de cambios en la institución?	X				X				X				
<b>DIMENSIÓN 3: Información</b>														
9	¿Los docentes reciben reconocimiento y recompensas por su desempeño laboral y logros en el ámbito educativo?	X				X				X				
10	¿Percibe que su trabajo es valorado y se les proporciona reconocimiento por su esfuerzo y dedicación?	X				X				X				
11	¿La institución educativa otorga oportunidades para asumir nuevos desafíos y responsabilidades en el ámbito educativo como docente?	X				X				X				
12	¿La institución educativa les brindan proyectos educativos innovadores y metas claras para su desarrollo profesional?	X				X				X				
<b>DIMENSIÓN 4: Condiciones</b>														
13	¿Los docentes trabajan de manera colaborativa y se apoyan mutuamente en la realización de sus actividades docentes?	X				X				X				
14	¿Con sus colegas comparten ideas y recursos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y el ambiente educativo?	X				X				X				

15	¿Experimentan conflictos o desacuerdos entre colegas en el entorno educativo?	X				X				X			
16	¿Dentro de la institución educativa existen mecanismos efectivos para resolver los conflictos y mejorar la comunicación entre los miembros del equipo educativo?	X				X				X			

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Milla Mendoza Silvia Elizabeth

**Especialidad del validador:** Mg. En Didáctica en Idiomas Extranjeros

**Mi Perú, 23 de junio del 2023.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto validador

**Mg. Silvia Elizabeth Milla Mendoza**

**DNI: 70051787**



GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MILLA MENDOZA, SILVIA ELIZABETH DNI 70051787	<b>MAESTRA EN DIDÁCTICA EN IDIOMAS EXTRANJEROS</b>  Fecha de diploma: 11/07/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
MILLA MENDOZA, SILVIA ELIZABETH DNI 70051787	<b>LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD EN INGLES-CASTELLANO</b> Fecha de diploma: 03/12/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
MILLA MENDOZA, SILVIA ELIZABETH DNI 70051787	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 16/05/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>





9	¿Los docentes muestran habilidades para comprender y adaptarse a las dinámicas sociales dentro del centro educativo?	X				X				X			
10	¿Crees que la capacidad de los docentes para establecer relaciones interpersonales positivas con sus compañeros y estudiantes tiene un impacto en la cohesión del equipo docente?	X				X				X			
11	¿Los docentes muestran actitud tolerante hacia los errores y dificultades de sus colegas?	X				X				X			
12	¿Los docentes demuestran empatía hacia las necesidades emocionales y académicas de sus colegas?	X				X				X			

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Livia Chumpitazi Mariela Dominga

**Especialidad del validador:** Mg. En Docencia Universitaria

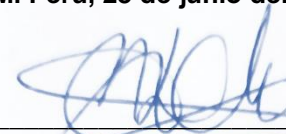
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Mi Perú, 23 de junio del 2023.**



Firma del Experto validador

**Mg. Mariela Dominga Livia Chumpitazi**

**DNI: 06707893**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MODELA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
	<b>DIMENSIÓN 1: Organización</b>													
1	¿La institución educativa promueve oportunidades para el desarrollo personal y profesional de los docentes para alcanzar sus metas y objetivos laborales?	X				X				X				
2	¿Consideras que la percepción de los docentes sobre su crecimiento y desarrollo dentro de la organización influye positivamente en su satisfacción laboral y en su compromiso con la institución?	X				X				X				
3	¿En la institución educativa se percibe un clima de respeto y colaboración entre los miembros del equipo docente?	X				X				X				
4	¿Consideras que la calidad de las relaciones interpersonales entre los docentes impacta en la satisfacción en el ambiente laboral de la institución?	X				X				X				
	<b>DIMENSIÓN 2: Innovación</b>													
5	¿La dirección fomenta la participación activa de los docentes y los alienta a compartir ideas innovadoras?	X				X				X				
6	¿La dirección promueve activamente la innovación docente y busca mejorar constantemente el proceso educativo?	X				X				X				
7	¿Los docentes sienten que la estructura organizacional fomenta la colaboración, la comunicación abierta y la flexibilidad para implementar nuevas estrategias educativas?	X				X				X				
8	¿Consideras que la existencia de mecanismos formales e informales para compartir ideas y sugerencias entre los docentes y la	X				X				X				

	administración facilita la generación de ideas innovadoras y la implementación de cambios en la institución?													
	<b>DIMENSIÓN 3: Información</b>													
9	¿Los docentes reciben reconocimiento y recompensas por su desempeño laboral y logros en el ámbito educativo?	X				X				X				
10	¿Percibe que su trabajo es valorado y se les proporciona reconocimiento por su esfuerzo y dedicación?	X				X				X				
11	¿La institución educativa otorga oportunidades para asumir nuevos desafíos y responsabilidades en el ámbito educativo como docente?	X				X				X				
12	¿La institución educativa les brindan proyectos educativos innovadores y metas claras para su desarrollo profesional?	X				X				X				
	<b>DIMENSIÓN 4: Condiciones</b>													
13	¿Los docentes trabajan de manera colaborativa y se apoyan mutuamente en la realización de sus actividades docentes?	X				X				X				
14	¿Con sus colegas comparten ideas y recursos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y el ambiente educativo?	X				X				X				
15	¿Experimentan conflictos o desacuerdos entre colegas en el entorno educativo?	X				X				X				
16	¿Dentro de la institución educativa existen mecanismos efectivos para resolver los conflictos y mejorar la comunicación entre los miembros del equipo educativo?	X				X				X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Livia Chumpitazi Mariela Dominga**

**Especialidad del validador: Mg. En Docencia Universitaria**

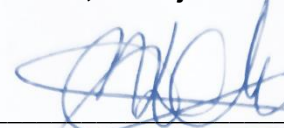
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Mi Perú, 23 de junio del 2023.**



Firma del Experto validador

**Mg. Mariela Dominga Livia Chumpitazi**

**DNI: 06707893**

GRUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LIVIA CHUMPITAZI, MARIELA DOMINGA DNI 06797893	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 10/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 13/03/2018 Fecha egreso: 09/08/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
LIVIA CHUMPITAZI, MARIELA DOMINGA DNI 06797893	LICENCIADO EN EDUCACIÓN AREA: CIENCIAS SOCIALES SUB-AREA: HISTORIA Y GEOGRAFÍA Fecha de diploma: 14/10/86 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
LIVIA CHUMPITAZI, MARIELA DOMINGA DNI 06797893	GRADO DE BACHILLER Fecha de diploma: 08/05/86 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
LIVIA CHUMPITAZI, MARIELA DOMINGA DNI 06797893	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN LA ENSEÑANZA DEL ÁREA DE HISTORIA, GEOGRAFÍA Y ECONOMÍA Fecha de diploma: 02/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/08/2011 Fecha egreso: 29/09/2018	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERU

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MODELA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
	<b>DIMENSIÓN 1: Autoconciencia de emociones</b>													
1	¿Consideras que los docentes muestran habilidades creativas en su forma de enseñar y abordar los desafíos educativos?	X				X				X				
2	¿Crees que los docentes de la institución buscan soluciones innovadoras para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?	X				X				X				
3	¿Los docentes demuestran control emocional y la capacidad de manejar situaciones estresantes o conflictivas de manera adecuada?	X				X				X				
4	¿Consideras que los docentes de la institución son capaces de autorregular sus emociones y mantener la calma incluso en momentos de presión o exigencia en su labor educativa?	X				X				X				
	<b>DIMENSIÓN 2: Comprensión de los sentimientos de los demás</b>													
5	¿Consideras que los docentes muestran habilidades para manejar el estrés de manera efectiva en su entorno laboral?	X				X				X				
6	¿Crees que los docentes tienen herramientas para afrontar situaciones estresantes y mantener un ambiente de trabajo positivo y saludable?	X				X				X				
7	¿Los docentes de la Institución demuestran entusiasmo y compromiso en su labor educativa?	X				X				X				

8	¿Consideras que los docentes tienen una alta motivación para enfrentar los retos educativos y buscar constantemente mejorar sus habilidades pedagógicas?	X				X				X			
<b>DIMENSIÓN 3: La tolerancia (presiones y frustraciones)</b>													
9	¿Los docentes muestran habilidades para comprender y adaptarse a las dinámicas sociales dentro del centro educativo?	X				X				X			
10	¿Crees que la capacidad de los docentes para establecer relaciones interpersonales positivas con sus compañeros y estudiantes tiene un impacto en la cohesión del equipo docente?	X				X				X			
11	¿Los docentes muestran actitud tolerante hacia los errores y dificultades de sus colegas?	X				X				X			
12	¿Los docentes demuestran empatía hacia las necesidades emocionales y académicas de sus colegas?	X				X				X			

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Velásquez Bustinza Rosa Amalia

**Especialidad del validador:** Mg. En Psicopedagogía de la Infancia

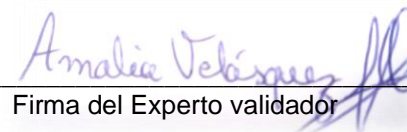
**Mi Perú, 23 de junio del 2023.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Firma del Experto validador

**Mg. Rosa Amalia Velásquez Bustinza**

**DNI: 08730349**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MODELA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
	<b>DIMENSIÓN 1: Organización</b>													
1	¿La institución educativa promueve oportunidades para el desarrollo personal y profesional de los docentes para alcanzar sus metas y objetivos laborales?	X				X				X				
2	¿Consideras que la percepción de los docentes sobre su crecimiento y desarrollo dentro de la organización influye positivamente en su satisfacción laboral y en su compromiso con la institución?	X				X				X				
3	¿En la institución educativa se percibe un clima de respeto y colaboración entre los miembros del equipo docente?	X				X				X				
4	¿Consideras que la calidad de las relaciones interpersonales entre los docentes impacta en la satisfacción en el ambiente laboral de la institución?	X				X				X				
	<b>DIMENSIÓN 2: Innovación</b>													
5	¿La dirección fomenta la participación activa de los docentes y los alienta a compartir ideas innovadoras?	X				X				X				
6	¿La dirección promueve activamente la innovación docente y busca mejorar constantemente el proceso educativo?	X				X				X				
7	¿Los docentes sienten que la estructura organizacional fomenta la colaboración, la comunicación abierta y la flexibilidad para implementar nuevas estrategias educativas?	X				X				X				
8	¿Consideras que la existencia de mecanismos formales e informales para compartir ideas y sugerencias entre los docentes y la	X				X				X				

	administración facilita la generación de ideas innovadoras y la implementación de cambios en la institución?													
	<b>DIMENSIÓN 3: Información</b>													
9	¿Los docentes reciben reconocimiento y recompensas por su desempeño laboral y logros en el ámbito educativo?	X				X				X				
10	¿Percibe que su trabajo es valorado y se les proporciona reconocimiento por su esfuerzo y dedicación?	X				X				X				
11	¿La institución educativa otorga oportunidades para asumir nuevos desafíos y responsabilidades en el ámbito educativo como docente?	X				X				X				
12	¿La institución educativa les brindan proyectos educativos innovadores y metas claras para su desarrollo profesional?	X				X				X				
	<b>DIMENSIÓN 4: Condiciones</b>													
13	¿Los docentes trabajan de manera colaborativa y se apoyan mutuamente en la realización de sus actividades docentes?	X				X				X				
14	¿Con sus colegas comparten ideas y recursos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y el ambiente educativo?	X				X				X				
15	¿Experimentan conflictos o desacuerdos entre colegas en el entorno educativo?	X				X				X				
16	¿Dentro de la institución educativa existen mecanismos efectivos para resolver los conflictos y mejorar la comunicación entre los miembros del equipo educativo?	X				X				X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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



**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Velásquez Bustinza Rosa Amalia**

**Especialidad del validador: Mg. En Psicopedagogía de la Infancia**

**Mi Perú, 23 de junio del 2023.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

**Mg. Rosa Amalia Velásquez Bustinza**

**DNI: 08730349**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VELASQUEZ BUSTINZA, ROSA AMALIA DNI 08730349	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN PSICOPEDAGOGÍA DE LA INFANCIA Fecha de diploma: 01/12/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/10/2010 Fecha egreso: 31/05/2012	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU
VELASQUEZ BUSTINZA, ROSA AMALIA DNI 08730349	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 23/08/1988 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
VELASQUEZ BUSTINZA, ROSA AMALIA DNI 08730349	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA Fecha de diploma: 28/06/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
VELASQUEZ BUSTINZA, ROSA AMALIA DNI 08730349	LIC. EDUCACION Fecha de diploma: 28/06/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
VELASQUEZ BUSTINZA, ROSA AMALIA DNI 08730349	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN LA ESPECIALIDAD DE EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 30/04/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU

## Anexo 05: Análisis de confiabilidad del instrumento

Prueba de confiabilidad de la variable independiente

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	66	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	66	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	12

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach (0,991) el instrumento de recolección de datos es altamente confiable.

Prueba de confiabilidad de la variable dependiente

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	66	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	66	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,992	16

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach (0,992) el instrumento de recolección de datos es altamente confiable.

## Anexo 06: Autorización de la institución educativa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Institución Educativa Fe y Alegría N°33	
Nombre del Titular o Representante legal: Mónica Mariana Del Aguila Ascona	
Nombres y Apellidos Mónica Mariana Del Aguila Ascona	DNI: 08664535

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Inteligencia emocional en el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Monica Chauca Cruz	DNI: 44330833

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente a la autora del estudio.

Lugar y Fecha: Mi Perú, 14 de abril del 2023.

Firma:

  
Mónica Del Aguila Ascona  
(Titular o Representante legal de la Institución)



(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.