



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de una IE -
Huánuco, 2023

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN
PÚBLICA**

AUTOR:

Mendoza Goñe, David (orcid.org/0000-0001-8178-4553)

ASESOR:

Dr. Altamirano Herrera, Anibal (orcid.org/0000-0003-2940-0078)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Atención Integral del Infante, Niño y Adolescente

LÍNEA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres, quienes siempre buscaron lo mejor para mí y me motivaron a seguir esta bonita carrera.

A mis hijos y señora por el motivo de tantos esfuerzos.

David.

AGRADECIMIENTO

A los catedráticos de la Universidad César Vallejo, en especial al Dr. Aníbal Altamirano Herrera por su valioso tiempo y guía para terminar este trabajo de manera exitosa.

A los docentes y comunidad de la Institución Educativa “Antonio Raimondi” por su apoyo incondicional y sinceras respuestas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALTAMIRANO HERRERA ANIBAL, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de una IE - Huánuco, 2023", cuyo autor es MENDOZA GOÑE DAVID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 26 de Julio del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| ALTAMIRANO HERRERA ANIBAL DNI: 10426902 ORCID: 0000-0003-2940-0078 | Firmado electrónicamente por: ANIBAL el 11-08- 2024 19:04:00 |

Código documento Trilce: TRI - 0835829





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MENDOZA GOÑE DAVID estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de una IE - Huánuco, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

1. No ha sido plagiado 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 publicado, ni presentado 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.

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|--|
| DAVID MENDOZA GOÑE DNI: 41578070 ORCID: 0000-0001-8178-4553 | Firmado electrónicamente por: DMENDOZA el 26-07- 2024 17:03:38 |

Código documento Trilce: TRI - 0835832



Índice

| | |
|---|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Declaratoria de Autenticidad del Asesor | iv |
| Declaratoria de Originalidad del Autor | v |
| Índice | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. MÉTODO | 10 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 10 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 10 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 11 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 11 |
| 3.5. Procedimiento | 12 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 12 |
| 3.7. Aspectos éticos | 12 |
| IV. RESULTADOS | 13 |
| V. DISCUSIÓN | 18 |
| VI. CONCLUSIONES | 21 |
| VII. RECOMENDACIONES | 22 |
| REFERENCIAS | 23 |

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad determinar el tipo de relación existente entre dos variables cualitativas, la inteligencia emocional y el clima institucional en docente de la institución educativa Antonio Raimondi del distrito de la Morada. Para recopilar información sobre las bases teóricas, se realizó la búsqueda de fuentes como revistas, tesis, y artículos científicos. El tipo de investigación es básico y el diseño es correlacional. En referencia a la población y muestra se trabajó con toda la población docente, puesto que al ser pequeña se utilizó un muestreo censal. Para cada variable se utilizó la encuesta como técnica y cuestionarios de respuestas múltiples en escala Likert como instrumentos. Como resultados se llegó a observar que ambas variables se encuentran en un estado de equilibrio según la percepción de la muestra indica. Al término de la investigación se llegó a la conclusión que existe una fuerte relación positiva entre la inteligencia emocional y el clima institucional; es decir, mientras más fuerte sea la inteligencia emocional de los docentes, mejor será el clima institucional.

Palabras clave: inteligencia emocional, clima institucional, relaciones interpersonales, comunicación, identidad, liderazgo, motivación.

Abstract

The purpose of this research was to determine the type of relationship between two qualitative variables, emotional intelligence and the institutional environment for the teachers of the Antonio Raimondi educational institution in the district of La Morada. To gather information on the theoretical bases, a search was carried out for sources such as journals, theses, and scientific articles. The type of research is basic and the design is correlational. In reference to the population and sample, we worked with the entire teaching population, since being small, a census sampling was used. For each variable, the survey was used as a technique and multiple response questionnaires on the Likert scale as instruments. As results, it was observed that both variables are in a state of equilibrium according to the perception of the sample indicates. At the end of the research, it was concluded that there is a strong positive relationship between emotional intelligence and the institutional climate; that is, the stronger the emotional intelligence of the teachers, the better the institutional climate.

Keywords: emotional intelligence, institutional climate, interpersonal relationships, communication, identity, leadership, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo actual desde hace algunos años experimenta una serie de cambios de manera acelerada. La población mundial vive cada vez más atareada debido a diferentes responsabilidades, la carga familiar y la ocupación laboral, las cuales además de ser asumidas ya no solo por el padre o madre, demandan de más tiempo. Al respecto, se resalta que el trabajador necesita estar mejor preparado en aspectos físicos, emocionales y psicológicos, para de esa manera salir airoso de los múltiples retos que tiene que sobrellevar (Reyes y Viteri, 2023).

En el plano educacional, la inteligencia emocional es esencial en organizaciones educativas debido a que los docentes reconocen lo fundamental que es interiorizar los lineamientos del estado emocional sobre uno mismo, de esta manera se fomenta un ambiente productivo para alcanzar objetivos educacionales.

Una evidencia palpable sobre las problemáticas que afectan la inteligencia emocional es la tensión y preocupación, teniendo como resultados profesionales desmotivados, sin identificación con el centro de trabajo, a razón del estrés que padecen. Aunado a estos inconvenientes García (como se citó Alvites, 2019), indica que el profesor en Latinoamérica sufre una serie de problemas serios en su centro laboral; por ejemplo, la sobrepoblación de estudiantes en las escuelas, escaso compromiso de los padres, incumplimiento de las normas de convivencia, y poco apoyo en las actividades académicas diarias; en adición a esto, la presión del líder de la organización educativa, solicitando documentos de planificación y otros, ocasionando preocupación en el docente, lo cual influye de manera negativa en su práctica pedagógica. De acuerdo con González (2018), el maestro de escuela no está bien preparado, en relación a su estado emocional, debido a las múltiples actividades que tiene bajo su responsabilidad, estas afectan su estado emocional y por lo tanto a su salud física.

El manejo de la inteligencia emocional puede traducirse en buen o mal clima institucional, en todas las organizaciones educativas a nivel mundial; por lo tanto, se necesita promover climas institucionales que permitan el pleno desarrollo de los integrantes educativos.

En el contexto nacional una problemática que salta a la vista es que no existe un área especializada donde ayuden a los docentes en formación universitaria a

desarrollar la inteligencia emocional. Debido a esta crítica situación se observa que muchos docentes ya titulados, laboran en las instituciones educativas enfrascados en problemas triviales, olvidándose del verdadero sentido de su profesión; por lo mismo, es primordial valorar las habilidades emocionales y la conexión con la salud psicológica puesto que va tener efectos en su interacción a nivel personal e interpersonal. (Macias et al., 2023) En vista de lo mencionado, la estabilidad emocional debe ser un objetivo claro de las instituciones del estado más aún si se trata de las escuelas (Correal y Vega, 2023). Específicamente, los directores tienen la responsabilidad de dirigir y administrar un entorno que no solo impulse el progreso académico, sino también un ambiente armónico teniendo en consideración las habilidades sociales y emocionales de su personal a cargo. En el caso de los docentes, estos están inmersos en problemas personales, familiares, de salud y otros; al respecto se ha referido que, en su mayoría están sometidos a un ambiente de constantes cambios debido a la reciente situación de cuarentena de casi dos años en nuestro país. Entonces, es necesario trabajar bastante las emociones, del estudiantado, educadores, la plana directiva y los progenitores. (Valdiviezo y Rivera, 2022).

En el entorno local, en la institución educativa integrada “Antonio Raimondi”, se han observado múltiples dificultades. La institución educativa se caracteriza por su diversidad y constantes cambios, encara desafíos únicos en el ámbito educativo que demandan que los directivos escolares demuestren liderazgo adaptable y sólidas aptitudes emocionales. Por tal razón es imprescindible el manejar la inteligencia emocional, no solo en el campo educativo, sino en los diversos contextos. (Correal y Vega, 2023)

Consolidando la idea, se cita a Dalai Lama, quien escribe que: existen las emociones destructivas, que destruyen la calma, la mente y ocasionan daños a las personas, mientras que las emociones constructivas, promueven el equilibrio, brinda bienestar personal y social. (Lotito, 2022). Entonces, es esencial tener presente las emociones como un elemento fundamental en cualquier organización, puesto que brindarán herramientas para afrontar con éxito muchos retos del siglo XXI (Machado, 2022).

Tras lo expuesto anteriormente, se plantea como problema general la pregunta: ¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y el Clima

institucional en los educadores de la IE “Antonio Raimondi, Marañón, ¿2024? Y de manera específica, se plantea esta pregunta para cada dimensión de la segunda variable; es decir, las relaciones interpersonales, la comunicación, identidad, el liderazgo y la motivación.

En virtud de ello la razón principal del presente estudio es determinar el tipo de conexión existente entre la primera variable y la segunda variable en educadores de la IE “Antonio Raimondi, Marañón - Huánuco, 2024. Por consiguiente, los objetivos específicos buscan determinar la conexión entre la Inteligencia emocional y las dimensiones del Clima institucional.

Este trabajo brinda un aporte práctico en el sentido que, puede mejorar el ambiente laboral. La satisfacción laboral de los docentes se ve significativamente influenciada por el ambiente en centro educativo. Identificar la conexión entre las variables puede brindar la oportunidad de implementar acciones que tengan como objetivo mejorar la atmósfera de trabajo.

Por otro lado, al comprender cómo el aspecto emocional de los profesores incide en su trabajo diario, es posible implementar acciones formativas de parte de los actores educativos con el propósito de brindar un buen servicio. Esto, a su vez, mejora del bienestar de los docentes: la habilidad emocional puede tener un impacto en la tranquilidad emocional de los docentes, y al comprender cómo esta influencia opera, es factible emprender acciones destinadas a optimizar condiciones, y, como consecuencia, en lograr la eficacia y eficiencia del trabajo de los educadores.

Considerando lo anteriormente dicho, el presente estudio alcanza un nivel básico descriptivo. Se toma como lugar de la investigación la Institución Educativa “Antonio Raimondi”. Con respecto a la línea de investigación se sitúa en atender de manera integral al estudiante, puesto que la finalidad es buscar el desarrollo pleno brindando una formación espiritual, física, cognitiva, emocional, personal y social de los estudiantes. La unidad de análisis del estudio son los educadores de la IE..

Por último, se plantea como hipótesis general que hay fuerte relación positiva entre la inteligencia emocional y el clima institucional. Y como hipótesis específicas, hay una fuerte relación positiva entre la inteligencia emocional y las dimensiones del clima institucional.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes se tuvo en cuenta el repositorio de la universidad, la biblioteca, artículos científicos y tesis de otras universidades.

Dentro del contexto internacional, Samaniego (2021) desarrolló un estudio cuyo objetivo principal fue aplicar un curso estructurado para tocar temas sobre inteligencia emocional para generar mejoras en el ambiente laboral, entre educadores de dicha institución. En cuanto a la población estuvo compuesta por 36 profesores. Los resultados mostraron que el personal manifestó su descontento en cuanto al ambiente laboral, poniendo como argumento que el personal trabaja de manera aislada y sin buenas relaciones personales. Por lo tanto, es una IE con poca integración, teniendo un clima inadecuada para el desarrollo de los profesores, más aún estaban descontentos por la carga laboral, por lo tanto, se hace necesario revisar y estructurar propuestas basadas en la mejora del lado emocional, basándose en las ideas de Goleman.

Desde un alcance nacional, Menacho et al, (2021) elaboro un artículo titulado “Influencia de la inteligencia emocional en el clima institucional en docentes de educación básica regular en épocas del Covid-19”. Este fue investigación sobre los efectos que llegó a tener que vivir distanciados formalizado mediante ley por el Estado, en años 2020 y 2021 debido al COVID-19 en los aspectos socioemocionales, parte de la inteligencia emocional, y este aislamiento influyo en las relaciones, siendo esencial con respecto al clima institucional. El estudio siguió un enfoque cuantitativo, de tipo básico, hasta un nivel explicativo causal, diseño no experimental y de corte transeccional. La población integrada de 139 profesores de la EBR, de algunas instituciones educativas de Lima, distrito de Comas. Como conclusión que la variabilidad del clima institucional depende en gran medida de la inteligencia emocional.

Otro estudio sobre la inteligencia emocional fue el desarrollado por Tantalean (2019) trabajo de investigación “Inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla – Callao, 2018” en fucion a las conclusiones, se determinó que existe una conexión positiva, directa y significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional, se encontró un valor de correlación Rho de Spearman de 0.988, lo que indica que a mayor

nivel de inteligencia emocional, mejor será el clima institucional percibido por los educadores, El estudio se realizó con una muestra censal de 92 docentes, se basó en un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. Esto permitió concluir que la mejora de la inteligencia emocional de los docentes puede ayudar a optimizar el clima institucional en las IIEE, analizadas.

También se puede mencionar otro estudio sobre las variables, elaborado por Quintana (2020) quién realizó una tesis titulada “Inteligencia emocional y clima institucional en instituciones educativas públicas con jornada escolar completa distrito el Tambo - Huancayo”. Para determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones mencionadas, se empleó un enfoque cuantitativo que involucró el uso de estadística descriptiva e inferencial para el análisis de los resultados. El diseño del estudio fue descriptivo correlacional, donde se observaron ambas variables a través de cuestionarios. La muestra consistió en 55 profesores, siendo una muestra poblacional o censal en este caso. Los hallazgos indicaron que existe una relación significativa entre la variable 1 y la variable 2, como se evidenció en la prueba de hipótesis que arrojó un valor RHO de 0.275.

A nivel local, Sabrera (2023) redactó un artículo científico de nombre “La inteligencia emocional y el clima institucional según percepción de los profesores del ISPP ‘Marcos Durán Martel’”, El propósito fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y la mejora del clima institucional en la institución mencionada. Este estudio de tipo básico adoptó un enfoque correlacional con un diseño no experimental. La muestra consistió en 38 profesores de nivel superior del Instituto. Los resultados concluyeron que existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en dicha institución.

Los fundamentos teóricos sobre la inteligencia emocional tienen su base en las ideas de Goleman (1995) quien la definió como un pensamiento más trascendente que el pensamiento lógico y racional. Este favorece la comprensión de las emociones del individuo y los demás para resolver situaciones que pueden

generar un desequilibrio emocional, alcanzar un desarrollo socioemocional y, en consecuencia, tener una vida saludable en el aspecto emocional. Para ello, Goleman presentó cinco componentes esenciales para el desarrollo de esta capacidad, estos son: la autoconciencia, la autorregulación, la automotivación, la empatía y, las habilidades sociales o relaciones interpersonales. La autoconciencia o autoconocimiento emocional se refiere al reconocimiento de las emociones del individuo, a través de esta el individuo puede reaccionar ante diferentes dificultades o situaciones que se puedan presentar en momentos determinados; en ese sentido, es necesario para el individuo tener una comprensión profunda de las emociones, ya que, esto permite reconocer y validar fortalezas o debilidades, así como también necesidades y motivaciones. La autorregulación, o autocontrol emocional, se refiere a la habilidad de pensar sobre nuestros actos y poder controlar en momentos apremiantes, que no permita dejarse llevar por emociones del momento. La automotivación permite el individuo direccionar sus emociones y energía hacia un objetivo para esa manera, superar los obstáculos de manera optimista. La empatía es la habilidad social de comprender las emociones de las personas que le rodea, identificarse con la opinión de otros, pero sin dejar de lado la individualidad; a través de esta capacidad se puede establecer relaciones auténticas y más duraderas. Por último, las habilidades sociales se refieren a las habilidades de comunicación asertiva y eficaz en diferentes situaciones del día a día.

En el plano educativo, Dueñas (2002) considera que es de suma importancia la educación emocional en los estudiantes. Si el individuo se educa desde temprana edad, se adaptará y confrontará situaciones que pueden presentarse a lo largo de la vida. Esta idea es apoyada por Soto y Sandoval (2022), quienes indican que una estimulación socioemocional adecuada puede mejorar de manera significativa las habilidades de aprendizaje y fortalecer las habilidades sociales.

Continuando con el campo educativo Tirado et al (2020) hace énfasis en desarrollar programas de anticipación en diferentes niveles, puede ser primaria o secundaria, para desarrollar actividades en las cuales el estudiante se fortalezca su inteligencia emocional y de esa manera menorar el estrés. Así, Heredia (2020) habla de lo fundamental es estar preparados a los niño, niñas y

adolescentes, para manejar las emociones, resaltando la necesidad de aplicar programas con actividades que se desarrollan consciente y sistemáticamente utilizando situaciones cambiantes que se puedan presentar en el mundo real.

Para este estudio se toma en cuenta la concepción sobre Inteligencia emocional de BarOn (1997) quien indica que la inteligencia emocional es el conjunto de habilidades emocionales que permiten al individuo generar un bienestar para desenvolverse en varios contextos. Recientemente, BarOn (2018) estableció que, para hacer un mejor estudio y análisis de la inteligencia emocional, un modelo que comprende los siguientes componentes: el componente intrapersonal, el componente interpersonal, la adaptabilidad, el manejo de estrés y el estado de ánimo. El componente intrapersonal se refiere a la comprensión del sujeto ante diversas situaciones de manera positiva y asertiva; al reconocimiento de sus características en aspectos físicos, psicológicos, espirituales o socioculturales y pueden influir en su vida. En contraste, el componente interpersonal, se refiere a la empatía al momento de relacionarse con otros individuos, a escuchar activamente, entender, apreciar y darle un valor a sus sentimientos. En cambio, el componente de adaptabilidad se refiere a cómo el individuo resuelve problemas del contexto dependiendo de la situación demostrando flexibilidad, eficiencia y viabilidad al tomar decisiones considerando la realidad y seriedad de las cosas. El manejo de estrés, por otro lado, considera la tolerancia al estrés, dependiendo de la situación y, el control propio de los impulsos. Por último, el estado de ánimo permite facilitar una inteligencia emocional eficiente puesto que, la felicidad y el optimismo son importantes para las diferentes situaciones.

La segunda variable referente al clima institucional se determina como el un lugar caracterizado por lo social y psicológico, notado por los integrantes de la institución, tiene mucho poder en su forma de actuar. (Mamani, 2023). Esta subvariable interior tiene que ver con la sensación de varios elementos sociales y emocionales de la institución educativa, dejando entrever como las personas entienden y viven el ambiente cultural, lo cual influyen en las relaciones interpersonales.

Además, se indica las dimensiones de la segunda variable.

Las relaciones entre las diferentes personas en un ambiente armonioso, promueve la colaboración y bienestar entre todos los integrantes. (Vera, Alanya-Beltran, et al., 2021). Las relaciones interpersonales buenas tienen una consecuencia muy influyente en el ambiente de trabajo también hablando a nivel de la empresa en general, y su buen desempeño.

Otro ítem importante es la comunicación puesto que integra al clima institucional, esta relaciona con la efectividad y es abierto a las vías de comunicación

La acción mas antigua del ser humano es la comunicación, entre varias personas con la finalidad de lograr un beneficio individual o colectivo, el caso del clima institucional, la interacción verbal entre dos o más personas es importante para las aspiraciones, en este caso para influencia en la mejora de la relación entre los elementos de una organización. Además, que el que lo practica de manera optima se convertirá en un factor clave para la mejora el ambiente laboral. (Quispe et al, 2023). Por lo tanto, una buena comunicación trae consigo la inclusión, y la participación activa.

Otro elemento importante es la identidad, es conocer la situación actual y hacia donde nos dirigimos, en el caso de una organización tiene que ver con la misión, visión, y los valores fundamentales que persigue, además se puede indicar que la identidad es sentirse parte de un grupo o equipo de trabajo con la finalidad de desarrollarlo y promoverlo. (Díaz, 2021). El hecho de mantener una comunicación fluida y positiva dará como resultado una organización bien estructurada, donde todos se sientan parte de esta, de esta manera sale a flote la identidad que es sentirse orgulloso de pertenecer a algún equipo o grupo humano.

Otra dimensión es el liderazgo que inspira a los seguidores a ser mejores cada día, todo con la finalidad que puedan trabajar de manera óptima en la organización, puesto que este tiene la misión de motivar, inspirar y ejerce una influencia sobre la dirección (Buitrón, 2023). Otro aspecto importante que es necesario recalcar es que el líder, es capaz de innovar, mediante a toma de decisiones acertadas con la finalidad de construir un ambiente laboral armonioso.

La última dimensión de la segunda variable es la motivación, siendo de dos tipos, la primera es de tipo extrínseca que tiene que ver a la motivación de fuera, concretizando a través premios, que motivan al integrante a mejorar y lo otro es fundamental que es la motivación intrínseca, que motiva desde el interior, basado en los valores internos, de esta el conjunto de personas pertenecientes a una organización deben siempre mantenerse motivados, con la intención de alcanzar los objetivos.

Importante mencionar que la interconexión de estas dimensiones de manera positiva trae como resultado que el clima institucional mejore de manera notable, mientras que si sucediese lo contrario, también tendría un efecto negativo en el ambiente laboral.

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Considerando el objetivo general, este estudio se enmarca entre las investigaciones en las Ciencias Sociales, siendo más específicos entre las investigaciones en Educación. Según Carrasco (2006), las investigaciones en las ciencias sociales buscan descubrir hallazgos en dicho campo de estudio y tratan de explicar diferentes problemáticas encontradas en la sociedad. Según Carrasco (2006), esta es una investigación básica, ya que, no se busca generar cambios en cierta realidad dependiendo de la problemática encontrada, sino analizar el contexto en cuanto a las variables de estudio y determinar su estado actual o relación causal. El diseño por seguir se enmarca entre los diseños no experimentales ya que, no se busca generar cambios en la realidad sino observar y determinar la relación entre dos variables. En ese sentido, el diseño no experimental utilizado fue el diseño correlacional.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Inteligencia emocional

Definición conceptual

Según Mora et. al. (2022) este tipo de inteligencia tiene relación con la habilidad de reconocer, abarcar y manejar los diferentes tipos de emociones sean estos internos o externos. Su importancia radica en la forma como esta ayuda en el proceso de socialización sobre todo en el entorno laboral.

Definición operacional

En el presente, esta variable es de tipo cualitativa; es decir, se puede medir, pero no contabilizar. Para dicho fin, esta medición se hace a través de las dimensiones presentadas en el anexo .

Variable 2: Clima institucional

Definición conceptual

Según Quiroga (2007), se puede definir al clima organizacional como el entorno en el que los integrantes de una organización conviven diariamente en vínculos laborales los cuales inciden en su conducta y productividad.

Definición operacional

La variable en cuestión se medirá a través de las dimensiones presentadas en el siguiente cuadro. La fuerte presencia positiva de estas cuatro características resultará en un nivel favorable.

3.3. Población, muestra y muestreo

El estudio tuvo lugar en la IE “Antonio Raimondi”, del distrito de La Morada, provincia de Marañón, región Huánuco. La mencionada institución tiene dos niveles primaria y secundaria, para el año 2024 se contaba con 27 docentes entre ambos niveles. La población de la investigación es el total de docentes.

Tabla 1:

Población de docentes de la Institución Educativa “Antonio Raimondi”, 2024

| Nivel | Varones | Mujeres | Sub total |
|------------|---------|---------|-----------|
| Primaria | 7 | 6 | 13 |
| Secundaria | 8 | 6 | 14 |
| Total | 15 | 12 | 27 |

Nota: Datos tomados del SIAGIE V5

Considerando que no se trata de una población muy grande y se puede trabajar con el total, se ha optado por hacer una muestra censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Al tratarse de dos variables cualitativas y debido a su naturaleza, la técnica a utilizar es la encuesta y el instrumento adecuado para recopilar datos sobre ambas es el cuestionario de preguntas cerradas de opción múltiple. Según Briones (2005), esta técnica permite recopilar información a través de preguntas elaboradas de manera sistemática respondiendo a un objetivo claro. Los instrumentos utilizados han sido dos cuestionarios de respuesta

múltiple siguiendo una escala ordinal. Estos han pasado por el proceso de aprobación; es decir, una prueba de validez y otra de confiabilidad. Para la prueba de validez, los cuestionarios han sido revisados por un grupo de expertos del área quienes evaluaron la coherencia, pertinencia de los ítems planteados. Para la confiabilidad se ha recurrido al coeficiente de Alfa de Cronbach; primero, el instrumento fue llevado a cabo a un al conjunto que dirigirá, y los resultados fueron analizados a través del SPSS, consiguiendo el valor Alfa. Los resultados estas pruebas forman parte de los anexos.

3.5. Procedimiento

Después de la aprobación de los instrumentos de recolección de datos, el estudio ha seguido los siguientes procedimientos: aplicación de los cuestionarios, tabulación y procesamiento de datos obtenidos, análisis descriptivo e inferencial, y discusión de resultados en contraste con los antecedentes, marco teórico y objetivos.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos se ha recurrido a obtener el coeficiente de Correlación de RHO de Spearman y este fue calculado haciendo uso del programa informático SPSS.

3.7. Aspectos éticos

Todos los procedimientos de investigación han sido desarrollados teniendo en cuenta que la información recopilada sea reciente y no pase de los cinco años de antigüedad salvo por algunos teóricos quienes aún tienen aportes vigentes en materia de investigación y la naturaleza de las variables. Los autores estos estudios han sido citados debidamente, respetando así su esfuerzo académico. Los instrumentos han pasado un proceso objetivo de aprobación. Los integrantes de la población/muestra del estudio han sido informados debidamente sobre los objetivos de la investigación. Los resultados han sido analizados de manera objetiva.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 2:

Resultados de la variable Inteligencia emocional

| Nivel | f_i | F_i | h_i | H_i |
|--------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Muy bueno | 4 | 4 | 15% | 15% |
| Bueno | 9 | 13 | 33% | 48% |
| Regular | 9 | 22 | 33% | 81% |
| Insuficiente | 5 | 27 | 19% | 100% |
| Total | 27 | | 100% | |

Nota: Datos obtenidos de la encuesta sobre Inteligencia emocional

Descripción:

La tabla 1 muestra los resultados generales sobre el nivel de Inteligencia emocional de los 27 docentes encuestados. Estos se pueden describir de la siguiente forma:

Solo 4 docentes se ubican en el nivel "Muy bueno" representando así al 15% del total. Luego, también se observa 9 docentes en nivel "Bueno" siendo el 33%. Por otro lado, se observa los demás 9 educadores que representan al 33% en el nivel "Regular" y, por último, 5 educadores en el nivel "Insuficiente".

Tabla 3:

Resultados de las dimensiones de la variable Inteligencia emocional

| Nivel | Componente intrapersonal | | Componente interpersonal | | Adaptabilidad | | Manejo del stress | | Estado de ánimo | |
|--------------|--------------------------|-------|--------------------------|-------|---------------|-------|-------------------|-------|-----------------|-------|
| | f_i | h_i | f_i | h_i | f_i | h_i | f_i | h_i | f_i | h_i |
| Muy bueno | 5 | 19% | 6 | 22% | 5 | 19% | 5 | 19% | 4 | 15% |
| Bueno | 9 | 33% | 6 | 22% | 5 | 19% | 6 | 22% | 15 | 56% |
| Regular | 7 | 26% | 7 | 26% | 10 | 37% | 11 | 41% | 2 | 7% |
| Insuficiente | 6 | 22% | 8 | 30% | 7 | 26% | 5 | 19% | 6 | 22% |
| Total | 27 | 100% | 27 | 100% | 27 | 100% | 27 | 100% | 27 | 100% |

Nota: Datos obtenidos de la encuesta sobre Inteligencia emocional

Descripción:

La tabla 2, por otro lado, muestra los resultados de cada dimensión de la variable mencionada anteriormente. Estos se pueden describir de la siguiente manera:

Referente a la dimensión componente intrapersonal, se observa que una mayoría de 9 docentes se ubica en el nivel “Bueno”, con un 33% del total. En segundo lugar, 7 profesores se sitúan en el nivel “Regular”, representando el 26%. En cuanto a la dimensión Componente interpersonal. Una mayoría de 8 educadores se ubican en nivel “Insuficiente”, siendo el 30% del total. Seguidamente, 7 educadores se ubican en el nivel “Regular”, siendo el 26% del total. Y por último, los niveles “Bueno” y “Muy bueno” cuentan con 6 docentes cada uno, representando el 22% en cada caso. Con relación a la dimensión Adaptabilidad. Una mayoría de 10 docentes se ubica en el nivel “Regular” siendo el 36%. En segundo lugar, 7 profesores se sitúan en el nivel “Insuficiente”, siendo el 26%. La situación con la dimensión Manejo del estrés muestra que, una mayoría de 11 docentes se ubica en el nivel “Regular”, siendo el 41%. Seguido de 6 docentes que se ubican en el nivel “Bueno”, siendo el 22%. Por último, en cuanto a la dimensión estado de ánimo, una gran mayoría de 15 docentes se ubican en nivel “Bueno”, siendo el 56% de total; seguido de 6 docentes en el nivel “Insuficiente” siendo el 22%.

En resumen, se muestra que la mayoría de docentes se encuentra con un mejor Estado de ánimo en comparación de las otras dimensiones de la variable Inteligencia emocional.

Tabla 4:

Resultados de la variable Clima institucional

| Nivel | f_i | F_i | h_i | H_i |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
| Muy bueno | 9 | 9 | 33% | 33% |
| Bueno | 3 | 12 | 11% | 44% |
| Regular | 9 | 21 | 33% | 78% |
| Insuficiente | 6 | 27 | 22% | 100% |
| Total | 27 | | 100% | |

Nota: información alcanzada de la encuesta respecto al Clima institucional

Descripción:

La tabla 3 presenta los resultados globales en referencia al nivel de Clima institucional de los 27 docentes encuestados. Estos se pueden describir de la siguiente forma:

Del total, 9 docentes indican que el Clima institucional se ubican en un nivel "Muy bueno", siendo el 33%. Seguidamente, 3 educadores mencionan que se ubican en un nivel "Bueno", representando el 11%. Otros 9 profesores mencionan que se ubican el nivel en un nivel "Regular" representando al 33% y 6 educadores mencionan que se ubican en un nivel "Insuficiente", representado el 22% restante.

Tabla 5:

Resultados de las dimensiones Clima institucional

| Nivel | Relaciones interpersonales | | Comunicación | | Identidad | | Liderazgo | | Motivación | |
|--------------|-------------------------------|-------|--------------|-------|-----------|-------|-----------|-------|------------|-------|
| | f_i | h_i | f_i | h_i | f_i | h_i | f_i | h_i | f_i | h_i |
| Muy bueno | 11 | 41% | 0 | 0% | 7 | 26% | 3 | 11% | 9 | 33% |
| Bueno | 7 | 26% | 0 | 0% | 4 | 15% | 4 | 15% | 3 | 11% |
| Regular | 5 | 19% | 15 | 56% | 8 | 30% | 8 | 30% | 9 | 33% |
| Insuficiente | 4 | 15% | 12 | 44% | 8 | 30% | 12 | 44% | 6 | 22% |
| Total | 27 | 100% | 27 | 100% | 27 | 100% | 27 | 100% | 27 | 100% |

Nota: Datos obtenidos de la encuesta sobre Clima institucional

Explicación:

La tabla cuatro presenta los resultados por dimensión del clima institucional. Estos se pueden describir de la siguiente manera:

En cuanto a Relaciones interpersonales, una mayoría de 11 educadores indica que esta se ubica en “Muy bueno”, representado el 41% del total, seguido de 7 docentes que se muestran en un nivel “Bueno”. En relación a la dimensión Comunicación, 15 educadores manifiestan que se ubican en “Regular”, representando el 56% y 12 maestros manifiestan que se ubican el “Insuficiente”, representado el 44%. No hay docentes que indiquen que este esta dimensión se encuentre en los niveles “Bueno” o “Muy bueno”. En cuanto a la dimensión Identidad, una mayoría de 8 docentes indica que se encuentra en el nivel “Regular” siendo el 30%. De la misma manera, la misma cantidad de docentes indica que se encuentra en el nivel “Insuficiente”, seguido de 7 profesores que se indican se encuentra en el nivel “Muy bueno” siendo el 26%. En relación a la dimensión liderazgo. 12 profesores presentan que se ubican en el indicador “Insuficiente”, representando el 44%. En segundo lugar, 8 profesores manifiestan que se ubican en el indicador “Regular”, representado el 30%. Finalmente, en cuanto a la dimensión motivación, 9 educadores manifiestan que se ubican en el indicador “Muy bueno” representado el 33% y también ese número de educadores, indica lo mismo para el nivel “Regular”.

4.2. Estadística inferencial

Tabla 6:

Correlación entre variables

| | Dimensiones | | | | | Variable |
|---------------------------|-------------------------------|--------------|-----------|-----------|------------|------------------------|
| | Relaciones interpersonales | Comunicación | Identidad | Liderazgo | Motivación | Clima institucional |
| Inteligencia emocional | 0,665 | 0,702 | 0,768 | 0,636 | 0,599 | 0,842 |

Nota: Datos procesados en SPSS

Descripción:

La tabla 4 muestra los resultados de hacer la correlación entre la variable Inteligencia emocional y el Clima institucional y sus dimensiones.

Primero, al correlacionar la variable Inteligencia emocional y la dimensión Relaciones interpersonales, se muestra que el valor obtenido es de 0,665, indicando que es una moderada relación positiva.

Al hacer la correlación entre la variable e inteligencia emocional y la dimensión comunicación, el valor obtenido es de 0.702 lo que indica que es una fuerte relación positiva.

En cuanto a la dimensión Identidad y su correlación con la variable Inteligencia emocional, se observa un valor de 0.768, indicando que también se trata de una fuerte relación positiva.

La correlación entre la dimensión Liderazgo y la variable Inteligencia emocional muestra un valor de 0,636, indicando que se trata de una moderada relación positiva.

Y en cuanto a la dimensión Motivación y su relación con la variable Inteligencia emocional, el valor es de 0.599, indicando que se trata de una moderada relación positiva.

Por último, al hacer la correlación entre las dos variables, el valor obtenido es de 0,842, indicando en este caso que se trata de una fuerte relación positiva.

V. DISCUSIÓN

El principal objetivo planteado en el presente estudio fue el de determinar la correlación existente entre la inteligencia emocional y el clima institucional. Para medir la inteligencia emocional, se tomaron en cuenta las bases planteadas por Goleman (1995), quien decía que la inteligencia emocional permite resolver situaciones que suelen generar un desequilibrio emocional, por lo que este es más trascendental que el pensamiento lógico y racional. Asimismo, planteaba cinco componentes esenciales sobre este, la autoconciencia, la autorregulación, la automotivación, la empatía y las habilidades sociales o interpersonales. Dentro del campo educativo, otros autores como Tirado (2020) o Heredia (2020). hablaban de la importancia de estar preparado en cuanto a inteligencia emocional para manejar emociones dentro de la institución, no solo también interactuar con los estudiantes sino con los docentes y otros integrantes de la comunidad educativa. Por otro lado, BarOn (1997) indicaba que la inteligencia emocional permite generar bienestar para desenvolverse en diferentes contextos de la vida, y de él se ha tomado en cuenta las siguientes dimensiones, el componente interpersonal, el componente intrapersonal, la adaptabilidad, el manejo de estrés y el estado de ánimo. Considerando dichas dimensiones, se ha elaborado el instrumento de recolección de datos para poder medir dicha variable.

En el caso del clima institucional, según Mamani (2023), este es el ambiente psicosocial percibido por los integrantes de una organización, el cual influye en sus comportamientos, actitudes y rendimiento. Es entonces, subjetivo y abarca desde la percepción individual hasta la percepción colectiva. Para poder medir esta variable, se ha tenido en cuenta las siguientes dimensiones, las relaciones interpersonales, la comunicación, la identidad, el liderazgo y la motivación.

Después de recolectar los datos sobre ambas variables, se pudo encontrar lo siguiente:

En cuanto a la variable inteligencia emocional, de los 27 docentes encuestados, el 66% indica que ese se encuentra entre un nivel “Bueno” o “Regular”. encontrándose solo un 15% señalan que se ubican en el indicador muy bueno. Por lo tanto se puede culminar con la siguiente premisa, la inteligencia emocional de los docentes de la institución educativa “Antonio

Raimondi, se encuentra en un nivel equilibrado; es decir, una mitad tiene dificultades en manejar sus emociones o entender la de los demás. En cuanto al clima institucional, la situación es un poco diferente, por cuanto el 44% de los docentes la ubica entre un nivel “Muy bueno” y “Bueno”; es decir, al margen de que los docentes puedan manejar o entender sus emociones, se perciben un clima institucional bueno. Al correlacionar estas dos variables con la prueba RHO de Spearman, se ponderó un valor de 0,842, lo que indica que existe una fuerte relación positiva; a mayor inteligencia emocional, mejor será el clima institucional. Estos resultados coinciden con lo hallado en su debido momento por Tantalean (2019) en el contexto de la ciudad de Lima, aunque con una muestra mayor. Ello indica que, en efecto, un buen clima institucional tiene mucho que ver con el correcto desarrollo de la inteligencia emocional de los integrantes de una organización.

Sin embargo, pese a la correlación entre las variables, al hacer la correlación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales, se pudo encontrar un valor de 0.665, lo cual indica que se trata de una relación moderada positiva. Las relaciones interpersonales no siempre serán buenas y ello no necesariamente se basa en la inteligencia emocional. Estos resultados coinciden con lo que en su momento ya había indicado Quintana (2020) en el distrito del Tambo, aunque en dicho estudio a las relaciones interpersonales fueron abordadas como parte del componente interpersonal.

La situación cambia un poco al hacer la interrelación entre la inteligencia emocional y la dimensión comunicación, donde el valor 0.702 indica que se trata de una fuerte relación positiva. En este caso, sí, mientras mayor sea la inteligencia emocional, mayor será la comunicación, un mayor entendimiento entre los integrantes de una organización. Estos resultados también coinciden con lo que en su momento halló Sabrera (2023) aunque con personal de una institución de educación superior.

Al interrelacionar la inteligencia emocional y la dimensión Identidad, se encontró un valor de 0,768 indicando que es una fuerte relación positiva. Según Menacho (2021) esta dimensión es clave para el logro de objetivos pues el sentimiento de pertenencia en los integrantes de una organización permite un

mejor desempeño pues la búsqueda del bien común es más una meta individual que colectiva.

De igual forma a lo que se halla en la interrelación entre la inteligencia emocional y el liderazgo, se ve que el valor obtenido es de 0,636, indicando que existe una moderada relación positiva. Coincide con lo que en su momento había hallado Tantalean (2019) resaltando a la figura del directivo y su influencia en el grupo de integrantes de la comunidad, pero en este caso la inteligencia emocional tiene un punto de inflexión que se evidencia sobre todo en el manejo de conflictos.

Por último, la interrelación entre la inteligencia emocional y la motivación está en 0,599, el valor más bajo de todas las correlaciones. Sin embargo, este valor sigue indicando que se trata de una moderada relación positiva. La motivación en el estudio de Samaniego (2021) es quizás la única dimensión que al margen de la inteligencia emocional puede verse relacionada con otros factores; es decir, muchas veces la motivación intrínseca es ajena a los estímulos externos.

VI. CONCLUSIONES

Primera. La inteligencia emocional y el clima institucional de la institución educativa Antonio Raimondi se encuentra un nivel equilibrado. Al hacer la correlación entre estas dos variables se pudo encontrar un valor de 0.842 lo cual en la escala de RHO de Spearman indica que existe una fuerte relación positiva es decir a mayor inteligencia emocional mejor será el clima institucional.

Segunda. El resultado de hacer la correlación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales, primera dimensión del clima institucional, arrojó un valor de 0,665 indicando según la escala RHO de Spearman que también se trata de una relación moderada positiva; es decir, un buen nivel de inteligencia emocional conlleva a tener buenas relaciones interpersonales.

Tercera. En cuanto a la segunda dimensión del clima institucional, la comunicación, esta se encuentra mayoritariamente entre los niveles “Regular” e “Insuficiente”; es decir, no se puede hablar de una buena comunicación en la institución educativa donde se realizó el estudio. Al hacer la correlación de esta dimensión con la Inteligencia emocional se obtuvo un valor de 0,702 lo cual según la escala Rho también indica que se trata de una fuerte relación positiva.

Cuarta. En relación a la Identidad, tercera dimensión del Clima institucional, se pudo observar que esta se encuentra de forma mayoritaria entre los niveles “Regular” e “Insuficiente”; aunque si hay un porcentaje significativo de docentes que indican que se encuentra en niveles entre “Bueno” y “Muy bueno”. Al hacer la correlación de esta dimensión y los niveles de Inteligencia emocional se halló un valor de 0,768 lo cual también indica que se trata de una fuerte relación positiva.

Quinta. Según la opinión de los docentes que formaron parte de la muestra, el Liderazgo, cuarta dimensión del Clima institucional, se encuentra también entre los niveles “Regular” e “Insuficiente”. Al hacer la correlación de esta dimensión con la Inteligencia emocional, se halló un valor de 0,635 lo cual indica que se trata de una moderada relación positiva.

Sexta. Por último, los niveles de Motivación se encuentran de forma balanceada entre los niveles “Bueno” y “Regular”. Al hacer la correlación con la Inteligencia emocional se obtuvo un valor de 0,599 lo cual también indica que se trata de una moderada relación positiva.

VII. RECOMENDACIONES

1. En primer lugar, a nivel institucional, buscar estrategias de mejora de la Inteligencia emocional a través de talleres de capacitación, programas de formación o sesiones de coaching. En cuanto al Clima institucional, implementar canales de comunicación abierta y fomentar la asertividad como medio, así como establecer sistemas de reconocimiento para fomentar un sentido de pertenencia, valor y aprecio.
2. A nivel regional, promover las buenas prácticas a través de redes de apoyo y organización de talleres donde se puedan compartir estas buenas prácticas o intercambiar experiencias y recursos. Desarrollar políticas de incentivo de la inteligencia emocional y mejora del clima institucional.
3. A nivel nacional, integrar el desarrollo y mejora de la inteligencia emocional desde la EBR hasta la Educación superior. Promover leyes que incentiven la creación de entornos saludables donde se reconozca el bienestar emocional.

REFERENCIAS

- Amasifuen Gavidia, C. I., & Reyna Segura, R. (2023). Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la dirección regional de educación Moyobamba–2023.
- Arias-Pastor, M., Van Vaerenbergh, S., Fernández-Solana, J., & González-Bernal, J. J. (2023). Secondary Education Teacher Training and Emotional Intelligence: Ingredients for Attention to Diversity in an Inclusive School for All. *Education sciences*, 13(5), 519.
- Bui, D. T., Vu, T. N., Tran, T. V. H., Duong, C. D., & Le, T. L. (2023). Impact of institutional environment on social entrepreneurial intentions. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(3), 100120.
- Bustillos, M. L., Loja, M. P. G., Núñez, Á. V. P., & Vasco, L. R. T. (2023). La inteligencia emocional en la educación virtual. *ConcienciaDigital*, 6(1.4), 931-949.
- Capacuti Roque, D., & Nina Nuñez Del Prado, G. L. (2023). El clima institucional y su influencia en el desempeño laboral docente en la institución educativa secundaria “Mariscal Domingo Nieto”, distrito de Moquegua, provincia de Mariscal Nieto, región Moquegua 2023.
- Delgado Saldaña, C. U. (2023). Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de instituciones educativas, nivel secundario, Chancaybaños, Santa Cruz, Cajamarca, 2022.
- Delgado Toro, L. D. S. (2023). Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en la IE “San Juan de Dios” Niepos.
- D'Souza, G. S., Irudayasamy, F. G., & Parayitam, S. (2023). Emotional exhaustion, emotional intelligence and task performance of employees in educational institutions during COVID 19 global pandemic: A moderated-mediation model. *Personnel Review*, 52(3), 539-572.
- Espino Ganoza, R. C. (2023). Aprendizaje cooperativo y la inteligencia emocional en los estudiantes de Educación Física de una universidad pública, Lima, 2023.

- Fernández, P. (2023). *Inteligencia emocional: aprender a gestionar las emociones*. Shackleton Books.
- Fernández-Berrocal, P. (2023). *Inteligencia emocional: aprender a gestionar las emociones*. Shackleton Books.
- Galindo, H., & Iglesias, D. L. (2023). Inteligencia emocional e ideación suicida en adolescentes: el rol mediador y moderador del apoyo social. *Revista de Psicodidáctica*, 28(2), 125-134.
- Gren, L. (2023). Formation of emotional intelligence in the process of preparation of future social professionals in higher education institutions. *Теорія і практика управління соціальними системами*, (4), 20-29.
- Huang, Y., Bu, Y., & Long, Z. (2023). Institutional environment and college students' entrepreneurial willingness: A comparative study of Chinese provinces based on fsQCA. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(1), 100307.
- Koutsoumpa, E. M. (2023). Contribution of Emotional Intelligence to Efficient Leadership. A Narrative Review. *Technium Soc. Sci. J.*, 48, 204.
- Llontop, S. (2023). Inteligencia emocional y desempeño pedagógico en docentes de una oficina diocesana de Educación Católica del Norte del Perú, 2023.
- Martínez, H., Espinoza, P., Abanto, J., Jeannette, C., & Vargas, I. (2023). Motivación y clima institucional en docentes de la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(30), 1700-1713.
- Martínez, H., Sánchez, M., & Pérez, J. (2023). Inteligencia emocional rasgo como amortiguador del estado de ánimo en docentes de educación infantil y primaria durante el impacto de la COVID-19. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 39(3), 487-495.
- Menacho, I., Jaramillo, D., Pérez, R., & Rivera, J. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el clima institucional en docentes de educación básica regular en épocas de covid-19. *Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica*, 41(1).
- Obeso, D. (2023). Habilidades sociales en clima institucional de las IE polidocentes del nivel inicial, Virú-2023.
- Parinussa, J., Taryana, T., Ningtyas, A., Rachman, R., & Tannady, H. (2023). Developing student emotional intelligence by involving the active role of teacher. *Journal on Education*, 5(3), 8528-8533.

- Pérez, M., Castro, M., Chacón, R., & Gamarra, M. (2023). Inteligencia emocional en Educación Secundaria: relación con los factores sociales y académicos. *Revista Fuentes*, 25 (2), 126-137.
- Quintana, M. (2020). Inteligencia emocional y clima institucional en instituciones educativas públicas con Jornada Escolar Completa del distrito El Tambo-Huancayo.
- Quispe, S., Dávila, M., Cubas, M., & Tapia, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 359-371.
- Ramos, C., Delgado, F., Rafael, R., & Pérez, L. (2023). Clima institucional y desempeño laboral de los servidores del SIS-UDR en Amazonas. *Alpha Centauri*, 4(1), 02-11.
- Rojas, J. (2023). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima-2023.
- Romero, M. (2023). Inteligencia emocional y el aprendizaje de los estudiantes de educación básica. *Fronteras en ciencias de la educación*, 2(1), 42-53.
- Sabrera, C. (2023). La inteligencia emocional y clima institucional según percepción de los docentes del ISPP "Marcos Durán Martel". *Revista Identidad*, 9(2), 3-9.
- Samaniego, A. (2021). Inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la unidad educativa fiscal Eloy Alfaro Guayaquil, Ecuador 2020.
- Sen, S., Gayen, P., Mahato, R., & Adhikari, A. (2023). A correlational study on organisational climate and institutional commitment of secondary school teachers. *International Journal of Multidisciplinary Research and Publications*, 5(12), 152-155.
- Solis, I. (2023). Inteligencia emocional y estrés laboral en un Centro de Educación Técnico Productiva, Huancayo-2023.
- Tantalean, R. (2019). Inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones Fe y Alegría de la UGEL Ventanilla-Callao, 2018.
- Tipula, M. (2023). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

ANEXOS

Feedback Studio - Google Chrome
en.humboldt.com/app/carta/mz/Trce=1038bu=3424377950bu=1080132480&lang=es

feedback studio DAVID MENDOZA GOÑE Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de una IE - Huánuco, 2023 /100 < 28 de 575 >

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLITICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA
Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de una IE - Huánuco, 2023
TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLITICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA
AUTOR:
Mendoza Goñe, David (2000-0001-4176-4502)
ASESOR(A):
Dr. Alvarado Herrera, Arbal (2000.org/2000-0003-2940-0270)
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Atención integral del infante, niño y adolescente
LÍNEA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas en la educación en todos sus niveles
TRUJILLO - PERÚ
2023

Resumen de coincidencias
16 %
Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

| | | |
|----|----------------------------|------|
| 1 | repositorio.unp.edu.pe | 4 % |
| 2 | hii.familia.net | 4 % |
| 3 | Entregado a Universidad... | 4 % |
| 4 | repositorio.unp.edu.pe | 1 % |
| 5 | repositorio.unp.edu.pe | <1 % |
| 6 | Entregado a Pontificia... | <1 % |
| 7 | periodo.org | <1 % |
| 8 | Entregado a Universidad... | <1 % |
| 9 | repositorio.unp.edu.pe | <1 % |
| 10 | Entregado a Universidad... | <1 % |
| 11 | repositorio.autonoma.e... | <1 % |

Página 1 de 24 Número de palabras: 6234 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 10°C Mayagüez, Mérida...