



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los  
trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista - San Martín,  
2016”**

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

**AUTOR**

**Br. Octavio Martín Cabanillas Rodrigo**

**ASESOR**

**DR. SOSA DE LA CRUZ, CLIFOR DANIEL**

**LINEA DE INVESTIGACION**

**Gestión y calidad educativa-gestión institucional.**

**TARAPOTO – PERU**

**2016**


## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad de Tarapoto; a los veintitres días del mes de junio del año dos mil diecisiete, siendo las 3:00 pm, en mérito de la **Resolución Directoral Académico N° 321-2017/DPG-UCV-FT**.

Se procedió a recibir la Sustentación de la Tesis Titulada "**Relación de Inteligencia Emocional con el Clima Laboral en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 307 Bellavista – San Martín, 2016**" de la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, PROMO 2015-01 PICOTA; presentado por el bachiller **Cabanillas Rodrigo Octavio Martín**, ante el Jurado evaluador conformado por los siguientes Docentes:

Presidente : Dr. Ludwin Villanueva García  
Secretario : Mg. Lisette Kareem Casaverde Carmona  
Vocal : Dr. Clifor Daniel Sosa de la Cruz

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas formuladas por los miembros del Jurado, se tomó la decisión de Aprobada por unanimidad la Sustentación de la Tesis. Siendo las 3:45 pm se dio por concluido el presente acto firmado:

  
\_\_\_\_\_  
PRESIDENTE  
Dr. Ludwin Villanueva García

  
\_\_\_\_\_  
SECRETARIO  
Mg. Lisette Kareem Casaverde Carmona

  
\_\_\_\_\_  
VOCAL  
Dr. Clifor Daniel Sosa de la Cruz

## **Dedicatoria**

A mis hijos, Diego, Richard, Rodrigo y Said por ser los motores emocionales que impulsan a seguir adelante para lograr mis metas propuestas en mi vida personal y profesional a través de su amor incondicional.

Octavio Martín.

## **Agradecimiento.**

A Dios, mis padres ALFONSO CABANILLAS y JESÚS RODRIGO por haberme dado la oportunidad de conocer este mundo y enseñarme el valor de la vida, la educación y el trabajo.

A mi esposa ANA MARÍA MARÍN DÍAZ, por ser una madre que cuida de mis tesoros e inspira mi superación profesional y personal.

A mi hermano CARLOS EDWIN CABANILLAS RODRIGO por su apoyo y promotor de mi superación diaria a través de sus sabias palabras.

A mis maestros y compañeros de la universidad CÉSAR VALLEJO por el valioso apoyo conceptual y metódico para poder culminar con este trabajo de investigación y poder ir contribuyendo al desarrollo de la educación peruana.

El autor.



## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo **OCTAVIO MARTÍN CABANILLAS RODRIGO**, identificada con DNI N° 41610458, estudiante del programa de **Maestría en Gestión de administración educativa** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista - San Martín, 2016”**.

**Declaro bajo juramento que:**

- 1) La Tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, octubre del 2016



**OCTAVIO MARTÍN CABANILLAS RODRIGO**  
**DNI: 41610458**

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, pongo a vuestra disposición el informe de la tesis titulada, “Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016” trabajo realizado en el marco de mi formación para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación y en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo.

La investigación está dividida en siete capítulos:

**I. INTRODUCCIÓN.** Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

**II. MÉTODO.** Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

**III. RESULTADOS.** En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.

**IV. DISCUSIÓN.** Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.

**V. CONCLUSIONES.** Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

**VI. RECOMENDACIONES.** Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación, quedo a la espera de sus valiosas observaciones y sugerencias.

Octavio Martín Cabanillas Rodrigo.

## Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación	29
1.6. Hipótesis	30
1.7. Objetivos	30
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	29
2.1. Diseño de investigación	32
2.2. Variables, operacionalización	32
2.3. Población, muestra y muestreo	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	35

III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXOS	49
Matriz de consistencia	
Instrumentos de recolección de datos	
Validación de instrumentos	
Índice de confiabilidad	
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.	
Autorización de publicación de tesis al repositorio	
Informe de originalidad	
Acta de aprobación de originalidad	
Carátula de la tesis visada	
Acta de aprobación de tesis	

## Índice de tablas

Tabla 1. Inteligencia Emocional en los trabajadores Administrativos.....	36
Tabla 2. Clima Laboral en los trabajadores Administrativos.....	37
Tabla 3. Tabla De Contingencia Entre Las Variables .....	38
Tabla 4. Resultados Chí Cuadrado .....	39

## Índice de figuras

Figura 1. Inteligencia Emocional en los trabajadores Administrativos (%).....	36
Figura 2. Clima Laboral en los trabajadores Administrativos. (%) .....	37
Figura 3. Zona De Aceptación Probabilística – Chí Cuadrado.....	39

## **RESUMEN**

La investigación denominada, “Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016 se desarrolló con el propósito de Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.

El presente trabajo es de tipo descriptivo correlacional, y se trabajó con una muestra de 25 trabajadores administrativos de UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.

La hipótesis que se planteó fue demostrar: Si existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016, luego de los resultados y análisis estadísticos se pudo determinar que, existe relación significativa entre el nivel de inteligencia emocional y el clima laboral de los trabajadores, esto lo confirma la prueba Chí Cuadrado de Pearson con (18.911), mayor al Chí tabular, con 8 grados de libertad (15.503), lo que indica que las variables son dependientes.

Palabras clave: Inteligencia emocional y clima laboral.

## **ABSTRACT**

The research called "Emotional Intelligence Relationship with the Working Environment in Administrative Workers of UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016" was developed with the purpose of determining the relationship between Emotional Intelligence and Work Climate in administrative workers of the UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.

The work is descriptive and correlational, with a sample of 25 administrative workers from UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.

The hypothesis to be demonstrated was: There is a statistically significant relationship between emotional intelligence and the working environment in administrative workers of the UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016, after the results and statistical analysis it was possible to determine that, there is a significant relationship between the Level of emotional intelligence and the working climate of the workers, this is confirmed by Pearson's Chi Square test with (18,911), greater than Tabular Chi, with 8 degrees of freedom (15,503), indicating that the variables are dependent.

Keywords: Emotional intelligence and work climate



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Actualmente en la sociedad que nos encontramos y los espacios que compartimos, el concepto de la inteligencia emocional es un tema que ha tomado espacios amplios para ser analizado por la importancia que va adquiriendo en los diversos sectores, los múltiples trabajos y estudios han demostrado que la inteligencia emocional es una herramienta escudriñable para poder identificar y comprender la productividad que generan los trabajadores de una institución, el éxito que pueda tener la administración en las instituciones públicas, ya que no son ajenas a este aspecto porque el contar con personas (trabajadores) que cuenten con alto nivel de inteligencia emocional para que puedan asumir los requerimientos del liderazgo y las relaciones entre trabajadores de su entorno. Es por eso que Daniel Goleman y sus precesores generaron un impacto sobresaliente en las múltiples investigaciones demuestran que certifican la importancia que traen como consecuencia de tener personal con alta inteligencia emocional para la productividad laboral. Las entidades públicas y privadas y, en este caso las UGEL son espacios en donde se forjan diversidad de relaciones interpersonales por lo que atender o brindar servicio a seres humanos como agentes educativos tiene una gran responsabilidad por lo que el tipo de personalidad es un punto de partida para mantener relaciones humanas positivas.

En múltiples Instituciones públicas del sector educación (UGEL) los administrativos interactúan diariamente con sus pares para dar solución a problemas del área en el que se desempeñan y por ende de tipo institucional, administrativo, académico, inherentes a la dinámica del cumplimiento de sus funciones que les compete, muchas veces en estas interacciones es inevitable ciertos problemas o "roces" que se generan entre ellos y éstas son de variadas dimensiones, esto mucho tiene que ver el tipo de personalidad que presenten, situaciones, contextos, entre otros, para afrontar un determinado problema.

Teniendo en cuenta que los administrativos son los encargados de brindar una atención de calidad desde las UGELs a un sector muy afable como docentes, directores, padres de familia y público usuario de los servicios brindados por la mencionada

institución. Sería importante rescatar la importancia de un ambiente adecuado que justifique la interacción para explicar las fricciones “fricciones “y la runa de resolverlos con el desarrollo de la Inteligencia Emocional; desde este punto de vista planteo en el presente trabajo de investigación: “La inteligencia emocional de los administrativos de la UGEL bellavista y su relación con el clima laboral” Es oportuno indicar que los problemas que generan la convivencia desfavorables entre administrativos, están pendientes de resolver, generan numerosas reacciones en éstos, desde la falta de identificación personal con la institución que laboran, hasta la incubación de un clima tenso entre todos ellos, y cuando se cuenta con este tipo de ambiente laboral la calidad del servicio que se pretende brindar desde una institución pública se ve quebrantada.

En el presente trabajo identificaré si los administrativos de la UGEL 307 de Bellavista son capaces de utilizar la inteligencia emocional para resolver problemas de convivencia entre ellos y de esta manera contribuir al buen clima laboral. Asimismo al conocer el nivel de inteligencia emocional y la relación con el clima laboral, en este aspecto estaré aportando con conclusiones que aporten en el fortalecimiento del cultivo de la inteligencia emocional trazada por Daniel Goleman y los que estudian estudiamos esta rama tan importantes.

A nivel nacional; en muchas de las Instituciones Educativas públicas se vive un clima institucional muy tenso lo que perjudica la calidad de las relaciones interpersonales y el desarrollo de productividad.

En el caso de Bellavista; los trabajadores administrativos que laboran en esta institución educativa experimentan problemas parecidos en las relaciones interpersonales, como consecuencia de la dinámica del quehacer educativo. Del mismo modo esto se presenta en la parte pedagógica cuando nos enfocamos en las instituciones educativas de este sector y otros similares, la interacción diaria entre miembros laborables de una institución los docentes con la intención de lograr el desarrollo de competencias en los educandos, se proponen o se implantan normas, reglas que generen un clima institucional adecuado entre docentes y estudiantes, pero estas imposiciones generan fricciones entre ellos como disgregación de grupos, aislamiento, preferencias, etc, lo que se podría superar si todo el personal tendría una adecuada inteligencia emocional.

La presente tesis toma como muestra a los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista.

Una vez que obtengo los resultados de la investigación, probaré la hipótesis que me planteé, que los trabajadores administrativos con inteligencia emocional elevada o promedio no solo serán más hábiles para percibir, comprender y manejar sus propias emociones, sino también que serán más capaces de comprender a sus compañeros de trabajo y llevar una adecuada convivencia dentro del círculo laboral.

## **1.2. Trabajos previos sobre inteligencia emocional y clima laboral**

Araujo, C. (2007) en su Tesis *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en Las Instituciones de Educación Superior Públicas*, cuyo objetivo era Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del nivel directivo de las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo en Venezuela. En este estudio el autor encontró que los directores de cada una de las instituciones educativas de educación superior del estado de Trujillo en la república de Venezuela conocen sus habilidades lo que genera una consolidada confianza en ellos mismos y para transmitir a los docentes que forman parte de cada institución, son capaces de auto conocerse, auto controlarse e inter relacionarse con el ambiente laboral. Del mismo modo que genera una relación personal generan una relación social de apertura a un ambiente cálido y estable que ayuda a las actividades y tareas programadas, de igual manera saben manejar adecuadamente las emociones y los impulsos que perjudiquen las relaciones y el clima laboral. En relación a la adaptabilidad en relación a los directivos encontró en un menor porcentaje se caracterizan por la inflexibilidad en el manejo de los cambios y con alguna dificultad para superar los obstáculos que se presentan, poseyendo una baja motivación, caracterizada por poseer dificultades en el momento de la toma de decisiones, todo esto por el bajo nivel emocional.

Por otra parte Matassini, R (2012), en su tesis *Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una Institución Educativa Pública de La Perla – Callao*, en esta investigación el autor también encontró que la relación entre inteligencia emocional y clima laboral es alta entre os docentes de esta institución, afirma que el clima organizacional, está ligado significativamente estadística y directa; en relación al componente interpersonal el hallazgo que realizó el autor fue que también

existe relación estadísticamente significativa, lo cual indica que existe relación positiva entre la adaptabilidad de la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la muestra estudiada, en relación al manejo de emociones y el clima organizacional que afirma que si existe una relación directa. Otra de las conclusiones es afirmar que la inteligencia emocional y el clima organizacional están orientado al dominio de las emociones en un nivel adecuado.

Por otro lado De Pelekais, G (2006), en una investigación denominada “Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES”, después de analizar e interpretar los resultados y al asumir la influencia de la Inteligencia Emocional en el Clima Organizacional, se destacan la observación de dos aspectos importantes. Uno de los primeros que permitió identificar las emociones y sentimientos que son propiamente manejables por las personas de acuerdo a la voluntad y desarrollo emocional. Y el segundo aspecto es la percepción que tienen cada uno de ellos acerca de la organización, de acuerdo a lo acontecido ha permitido llegar a las conclusiones generadas de este estudio como: orientadas a definir el nivel de influencia que determina el buen manejo de las emociones con relación a la influencia del clima organizacional de la institución.

Sobre la base de lo que el autor plantea con anterioridad, se generan las siguientes reflexiones: En las micro y medianas empresas, los gerentes de nivel medio reconocen y manejan sus emociones en "**Excelentes**" condiciones, pero al analizar cada uno de los elementos que conforman el análisis de la variable de estudio de la Inteligencia Emocional, se determinó la Motivación es un elemento que refleja una categoría de "Medianamente Existente", factor que certifica los niveles gerenciales medios de las PYMES, en donde los individuos no poseen un nivel óptimo de motivación, esta situación les permite manejar algunas habilidades sociales bajo una misma disposición de "Medianamente Existente".

Es importante mencionar que los gerentes que no poseen un nivel recomendable de motivación, les resulta difícil desarrollar una aptitud de personalidad o un conjunto de hábitos que conlleven a un desempeño laboral superior o más efectivo. De esta manera se determina la influencia en las habilidades sociales y su dependencia a los niveles, tanto de autoridad como de responsabilidad.

De acuerdo a estos resultados se determinó que los gerentes con inteligencia media a alta, tienen una percepción excelente para la organización, escenario que permite identificar, reconocer y aceptar el clima organizacional, evidenciándose en la medida que ellos aprueban y aceptan una estructura que les delinea su responsabilidad, que los guía a asumir retos, haciendo uso de las relaciones interpersonales. Del mismo modo esa percepción del contexto organizacional encaminada al clima organizacional, los conduce a concebir diversas situaciones, las cuales asume y afronta sutilmente antes que se conviertan en conflictos que puedan afectar la organización institucional.

En conclusión estos resultados analizados estadísticamente nos indican que existe una "**correlación muy alta**", refrendado por el cálculo elaborado según la correlación de Pearson de 0,94, se podría decir que: La Inteligencia Emocional mediante la identificación y manejo de emociones, nos permite a la persona salvaguardar una percepción de la organización, lo que se traduce en la localización del clima organizacional en el cual se interactúa, definiendo así aptitudes, actitudes y reacciones en orden a la percepción que tienen y asumen de la organización.

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede plantear que todas las variables trabajadas de la Inteligencia Emocional que se encuentran inmersas al Clima Organizacional y que de alguna manera afectan, son la baja motivación y el bajo manejo de las habilidades sociales, las que no aparecen dentro de los niveles óptimos de actuación, de tal manera que estos dos elementos invertidos positivamente, son los que influyen directamente para la dirección y el manejo adecuado de conflictos, como factores del Clima Organizacional adecuado.

Por su parte Pereira, S. (2012), "Nivel de Inteligencia Emocional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Servipuertas S.A. encontró que los empleados de la empresa Servipuertas S.A. este trabajo arrojó que poseen un nivel promedio a alto del manejo de la inteligencia emocional, lo que muestra que poseen un manejo óptimo de las situaciones adversas que se presenten den el ámbito donde se desenvuelvan, de la misma manera estos trabajadores también poseen un nivel adecuado de desempeño laboral, esto indica que realizan más de lo que sus funciones les determina y es superior a los estándares requeridos.

También se encontró en el presente trabajo de investigación que el desarrollo adecuado de la inteligencia emocional dota al individuo de herramientas que le permiten tener un desempeño laboral eficiente y productivo y el manejo sutil de las emociones garantiza el éxito, ya que esto les facilitará la creatividad, motivación, y el actuar con seguridad para identificarse en el puesto que desempeña, de la misma manera se comprobó que las aptitudes emocionales deseables para tener éxito varían de acuerdo al ambiente en el que se desenvuelven de acuerdo a cada organización laboral, es por eso que en cada ambiente hay un clima distinto de acuerdo a las habilidades que se necesitan para asumir y cumplir exitosamente en su labor la el cumplimiento de las metas institucionales.

Entonces de acuerdo a los trabajos citados anteriormente podemos afirmar que la relación encontrada en los múltiples trabajos aportan la importancia del desarrollo emocional tanto en la las relaciones interpersonales, el cumplimiento de metas, el clima organizacional y el buen funcionamiento de las instituciones tanto públicas como privadas.

### **1.3. Teorías sobre inteligencia emocional y clima laboral.**

De acuerdo con Goleman (1999), considera que; “son cinco son las aptitudes básicas que fundamenta la Inteligencia Emocional, a su vez se dividen en dos grupos: las habilidades personales y las sociales; se entiende por aptitud una característica de la personalidad o conjunto de hábitos que llevan a un desempeño superior o más efectivo”. También dentro de estos dos aspectos se identifican las cinco aptitudes que menciona este autor tenemos: Auto-conocimiento, Autorregulación, Motivación, Empatía, Habilidades Sociales”.

Goleman (1999), manifiesta “el afán de ahondar en el concepto de Inteligencia Emocional, se describen las Aptitudes Personales:

Auto-conocimiento: que no es más que saber qué se siente en cada momento y utilizar esas preferencias para orientar la toma de decisiones. Dentro del auto-conocimiento se encuentran tres (3) sub aptitudes: conciencia emocional, auto-evaluación precisa y confianza en uno mismo.

Autorregulación: manejar las emociones de modo que faciliten las tareas entre manos, en vez de estorbarla. Dentro de la autorregulación existen cinco (5)

subaptitudes: autocontrol, confiabilidad, escrupulosidad, adaptabilidad e innovación.

Motivación: utilizar las preferencias más profundas para orientarse y avanzar hacia los objetivos. Dentro de la motivación existen cuatro (4) sub aptitudes: afán de triunfo, compromiso, iniciativa y optimismo.

De igual manera, las Aptitudes Sociales las cuales determinan el modo de relacionarse con los demás y se dividen en aptitudes generales y sub aptitudes:

Empatía: percibir lo que sienten los demás, ser capaces de ver las cosas desde su perspectiva. Goleman (1996), plantea cinco (5) sub aptitudes: comprender a los demás, ayudar a los demás a desarrollarse, orientación hacia el servicio, aprovechar la diversidad y conciencia política.

Habilidades Sociales: manejar bien las emociones en una relación e interpretar adecuadamente las situaciones y las redes sociales.

Dentro de las habilidades sociales existen ocho sub aptitudes: influencia, comunicación, manejo de conflictos, liderazgo, catalizador de cambio, establecer vínculos, colaboración y cooperación, habilidades de equipo.

Es importante acotar que, la anterior teorización, presentada por Goleman fue cambiando y evolucionando, sobre la base de nuevas investigaciones realizadas, se actualizó el modelo a sólo cuatro (4) componentes o dominios (conciencia de sí mismo, autogestión, conciencia social, y gestión de las relaciones) en donde se encuentran distribuidas dieciocho competencias, las cuales tienen contenidas las veinticinco competencias iniciales.

Como parte de la competencia de autogestión, fue incluida la motivación se agruparon varias competencias, como por ejemplo, el aprovechamiento de la diversidad se integró a la empatía, se renombraron algunas competencias, este es el caso, de la sinceridad convertida en transparencia, y el liderazgo el cual ahora es identificado como liderazgo inspirado. Otros cambios son la eliminación de la competencia de confiabilidad, por otra parte, se incluyó la habilidad de la comunicación en la competencia de influencia” (p 94-96).

**1.3.1. Inteligencia emocional** La inteligencia emocional si bien es cierto que se inicia por implementar en el sector de las empresas privadas en donde se observó que con los cambios el trabajo individual ya no generaba productividad satisfactoria, pues se

tenía que saber relacionarse con miembros colectivos de un sector y el control de las emociones jugaban el papel más importante. En este sentido se viene trabajando desde ya la psicología educativa, en donde la inteligencia emocional cumple un papel transversal desde la organización hasta el rendimiento profesional y académico. En la Psicología de la Educación, el pilar fundamental es el trabajo emocional, en psicología de las organizaciones, psicología de la emoción, aunque las popularizaciones que se han hecho al respecto en algunos casos han impedido por el momento que el constructo surja de forma clara, por eso, para la construcción del marco teórico de esta tesis parto de la evolución histórica que se ha venido manejando en las diversas publicaciones de conocidos autores “Inteligencia Emocional” y la exploración de diferentes métodos y test que evalúan la Inteligencia Emocional. Para centrarme posteriormente en uno de ellos en particular, el modelo de Bar-On ICE que facilita trabajar la Inteligencia Emocional desde un ámbito asequible por profesionales que nos encontramos inmersos en los distintos campos del trabajo social y no estrictamente PSICOLÓGICOS.

Gardner H. (1983), en su trabajo por las inteligencias múltiples en esta oportunidad agregó “...la inteligencia interpersonal que lo definió como “la capacidad para comprender las intenciones, motivaciones y deseos de otras personas) y la inteligencia intrapersonal definida como la capacidad para comprenderse uno mismo, apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios”. También dentro de este trabajo introdujo “los indicadores de inteligencia, como el CI, no explican plenamente la capacidad cognitiva”. Si miramos en el tiempo el trabajo de la inteligencia emocional está relacionado a las últimas décadas ya que de acuerdo a investigaciones el primer uso del término inteligencia emocional es imputado a Salovey y Mayer (1990), sin embargo, posteriormente tenemos la publicación del célebre libro de Daniel Goleman: **Inteligencia Emocional**: a partir de esta publicación esta terminología se convirtió muy popular apareciendo desde estos instantes en publicaciones como artículos recopilaciones, entre otros, en donde la inteligencia emocional comenzó a aparecer cada vez con mayor fuerza y frecuencia. Desde ese entonces la inteligencia emocional se convirtió en el campo de estudio más influyente para las investigaciones lo que surgió como reacción al enfoque de inteligencias meramente cognitivas, esto generó múltiples críticas a los TEST tradicionales que se encontraba hasta esos entonces.



Rápidamente este tema se hizo notorio en la prensa no científica, entre las razones más destacadas es porque se emitía un mensaje novedoso y atractivo: en donde el éxito de la vida no estaba centrada tan solo en potentes habilidades académicas. El libro de Goleman (1995), se convirtió ligeramente en un best-seller, sabiendo que esta investigación se encontraba en inicios y que los aportes que se harían en el transcurso serían múltiples. Muchos investigadores han publicado que tener desarrollado un alto nivel de inteligencia emocional puede acarrear a grandes sentimientos de bienestar emocional y ser capaces de tener una mejor visión del desarrollo de la vida. Aunque existen algunos trabajos empíricos que parece demostrar que el alto nivel de inteligencia emocional se asocia con menor depresión, mayor optimismo y una mejor satisfacción con la vida. Por tanto, esto en la actualidad se viene demostrando que el desarrollo de una alta inteligencia emocional se relaciona directamente con el estado emocional y la vida social de las personas.

Pero que dicen Mayer y Salovey (1997) en relación al campo de estudio de la Inteligencia Emocional. Señala este autor, “cinco fases hasta el momento, fases que pueden ayudarnos a entender de donde surgen los conceptos y habilidades que actualmente se presentan juntos bajo el epígrafe de inteligencia emocional”

“...Inteligencia y emociones como campos de estudio separados (1900 – 1969): La investigación sobre la inteligencia se desarrolla en este periodo y surge la tecnología de los tests psicológicos”. En el campo de esta investigación hoy en día se ha encontrado aportes importantes sobre los test que da respuesta fisiológica sobre la emoción o viceversa. Aunque algunos autores hablan sobre la “inteligencia social” hoy en día ya no podemos afirmar que las competencias son meramente cognitivas, sino que a esto se atribuye las competencias del desarrollo emocional de las personas y son demostrables en el que hacer laboral y personal.

### **Pilares de la inteligencia emocional**

Para el trabajo de los pilares de la inteligencia emocional se inició con múltiples estudios sobre este tema, desde las apariencias más generalizadas de estas investigaciones realizadas, a los resultados que se han arrojado es que las personas intelectualmente brillantes no son las más exitosas personal, profesional, en los negocios o en su vida social. A continuación se señalan los cuatro pilares que sustentan la inteligencia emocional.

Según Cooper y Sawaf (2004: 33), separa la inteligencia emocional del campo análisis psicológico y las teorías filosóficas y los coloca en el terreno del conocimiento directo, el estudio y la aplicación. Empieza con el pilar del conocimiento emocional, que crea un espacio de eficiencia personal y confianza mediante la honestidad emocional, energía, conciencia, retroinformación, intuición, responsabilidad y conexión.

La aptitud emocional lo conforma el segundo pilar, que también incluye la autenticidad del individuo, su creatividad y flexibilidad, ampliando su círculo de confianza y capacidad de escuchar, manejar conflictos y sacar el mejor partido del descontento constructivo.

El tercer pilar explora las maneras de conformar la vida y trabajo con el potencial, y de respaldar esto con integridad, compromiso y responsabilidad, que a su vez aumentan la influencia sin autoridad.

De allí se pasa al cuarto pilar, alquimia emocional, por lo cual extenderá su instinto creador y capacidad de influir con los problemas y presiones, y de competir por el futuro construyendo capacidades de percibir y tener acceso a soluciones ocultas y nuevas oportunidades.

### **Primer Pilar**

Conocimiento Emocional: Proviene del funcionamiento del corazón, del cual proviene la energía de los individuos que hace reales y motiva para identificar y perseguir el potencial único. Se comienza con aprender el alfabeto, la gramática y el vocabulario del conocimiento emocional y reconocer, respetar, y valorar la sabiduría inherente a las sensaciones. Entre las cuales se encuentran, según los autores anteriormente señalados: Honestidad Emocional: ser honesto emocionalmente requiere escuchar los sentimientos de la "verdad interna", que provienen en su mayor parte de la inteligencia emocional, vinculada con la intuición y la conciencia, y reflexionar sobre ellos y actuar de conformidad. La verdad emocional que se siente se comunica por sí sola, en la mirada y los gestos, en el tono de voz, más allá de las palabras. Los sentimientos hacen reales a las personas.

Energía Emocional: Cuatro estados primarios de energía humana, hay dentro de este marco, dos de los cuales cubren un velo sobre las capacidades, prioridades y pueden alterar la inteligencia emocional. Estos son: Energía tensa y Cansancio tenso. Los otros dos son beneficiosos y sirven para aclarar y formalizar la inteligencia emocional. Energía tranquila y Cansancio tranquilo. Infortunadamente estos dos últimos son pocos frecuentes, la mayor parte de las teorías sobre inteligencia emocional pasan por alto esta conexión energía. De este modo se puede reducir a continuación:

Energía tensa: (alta tensión y alta energía) es un estado de ánimo caracterizado por una sensación casi agradable de excitación y poder. La energía física se siente alta, aun cuando el individuo puede enfrentarse a altos niveles de tensión por largas horas de trabajo con un programa agitado.

Energía Tranquila: (baja tensión y alta energía) es un estado de ánimo que pocos experimentan con suficiente frecuencia. Se siente el ser humano notablemente sereno y con dominio de si mismo.

Cansancio Tenso: (alta tensión y baja energía) es un estado de ánimo caracterizado por cansancio general. Cuando el individuo se desploma en una silla o en un sofá después de la comida, esta genuinamente cansado.

Cansancio tranquilo: (baja tensión y baja energía), es un estado de ánimo generalmente agradable, caracterizado por la sensación de abandonarse y relajar- se. Se siente, cómodo, despierto y a gusto, tal vez leyendo un libro o escuchando una buena música sin preocuparse por los problemas del trabajo y la vida.

Retroinformación Emocional: Todos Los individuos sienten impulsos emocionales, incluyendo la irritación y frustración. En muchas situaciones estos son valiosos aguijonazos. Otras veces especialmente cuando se está tenso o cansado, es preciso manejar bien la energía emocional y el impulso de hablar o actuar en forma inapropiada, detectando sus primeros brotes para encauzar las reacciones en una dirección constructiva.

De acuerdo con Cooper y Sawaf, (2004), La intuición Práctica: En este sentido, los neurólogos han identificado un sistema nervioso auténtico, su red de neuronas, neurotransmisores y proteínas en el intestino, y confirma que la inteligencia no tiene asiento únicamente en el cerebro.

### **Segundo Pilar: Aptitud Emocional**

**Presencia Auténtica:** por estos tiempos, la autenticidad se han convertido en una característica admirada y buscada entre los directivos y líderes de negocios. En esencia es una esfera silenciosa de energía que emana no solo de la mente sino también del corazón, que transmite momento por momento la verdad emocional de quién es usted en el fondo, y que representa, que le interesa, que cree.

**Radio de Confianza:** La confianza es una característica emocional, algo que se debe sentir y actuar a la vez. Cuando la persona confía en sí mismo puede extender esa confianza hacia los demás y recibirla de regreso, se convierte en el aglutinamiento que mantiene unidas las relaciones y libera el diálogo franco, la falta de confianza por el contrario hace gastar tanto tiempo en protección, dudas, verificación e inspecciones como en hacer trabajo real, esto es trabajo creativo, de colaboración y que agrega valor.

**Descontento Constructivo:** Se ha verificado que el descontento puede ser un semillero de ideas creativas y oportunidades de crear más confianza y conexión. Aprendiendo a valorar el descontento se puede derivar de él grandes ventajas por su carrera, sus clientes y su compañía.

**Flexibilidad y Renovación:** Se recomienda que se tomen unos minutos para escribir una síntesis de dos o tres historias tomadas de su propia experiencia y luego reflexionar sobre manera específica en qué su vida y su trabajo se benefician de ella.

Esto lleva a una cuestión que muchas personas de negocios desprecian o pasan por alto: la renovación.

Esta es una dimensión central de lo que comúnmente se llama equilibrio trabajo-familia o integración de la vida, del individuo en su contexto biopsicosocial.

### **Tercer Pilar: Profundidad Emocional:**

Potencial único y Propósito: Se plantea que el ser humano quisiera dedicar la vida a las cosas que son importantes, que son profundas. Esto requiere en primer término llegar a conocer los verdaderos talentos y ponerlos al servicio de la vocación. Es lo que algunos líderes, denominan potencial único.

Integridad Aplicada: muchos dicen que a veces hay que posponer integridad y ética a las conveniencias del momento y las utilidades.

En el trabajo la integridad requiere comprometerse a dialogar y evaluar lo que es correcto, no lo rutinario. Equivale a ser auténtico consigo mismo y con los demás, y hacer las cosas que dice que va a hacer. Según David Kolb, presidente del departamento de comportamiento organizacional de Case Western University, integridad es un concepto que describe la más alta forma de inteligencia humana.

Sostiene que es una sofisticada conciencia integradora y un estado profundo de procesar experiencias en formas que comprenden creatividad, valores, capacidades intuitivas y emocionales, lo mismo que facultades racionales y analíticas.

Al respecto, la integridad puede verse como una expansión de la honestidad emocional. Revela un proceso unificador. Que no es solo una buena idea, es un obligante sentimiento íntimo basado en los propios principios, más bien que un rígido código de conducta. A menudo, se anuncia que las emociones no implican juicio, pero por el contrario, las emociones y las pasiones son en sí mismas juicios intuitivos del tipo más importante, y en los cuales nace y se nutre la integridad.

Haciendo eco a esto, el filósofo Saloman insiste en que las emociones son juicios constitutivos de acuerdo con los cuales se da forma y estructura a la realidad e integridad.

**Influencia sin Autoridad:** Para Cooper y Sawaf (2004), esta facultad se refiere a la "influencia ejercida por el líder sin abusar ni manipular a sus liderados, por lo tanto se establecen relaciones basadas en obtener influencia mediante intercambios que estimulan el respeto y valor en las personas".

Asimismo, el autor manifiesta que estas relaciones, basadas en la influencia sin autoridad son indispensables no solo en el amplio papel de los negocios, también para resolver problemas urgentes en el mundo como la desigualdad de oportunidades, violencia, hambre, miseria y desesperanza.

En este sentido, Goleman (1999: 170), introduce "el termino de influencia, este pertenece a la dimensión de aptitudes sociales y la relaciona", al igual que Cooper y Sawaf (2004: .217), con "la habilidad para convencer a la gente e implementar tácticas de persuasión efectivas, en tal sentido esta amplitud deben desarrollarlas especialmente los supervisores, gerentes y ejecutivos", a fin de enfatizar los altos niveles o estándares de efectividad.

Por ello se considera la puesta en práctica de la facultad "influencia sin autoridad", origina relaciones interpersonales efectivas, sentimientos de bienestar, fomenta la autoestima, induce al dialogo abierto y sincero, todo esto contribuye a la solución efectiva de problemas en la organización y fuera de ella.

**Compromiso, Responsabilidad, y Conciencia:** La capacidad de introducir esperanza o teoría en acción, e ideas abstractas en realizaciones prácticas. Inspiran igualmente la resolución de acometer la dura y peligrosa tarea de dirigir a los demás en tiempos difíciles, de entrar en territorio inexplorado y aprender cuando proseguir la acción.

#### **Cuarto Pilar: Alquimia Emocional:**

Según Cooper y Sawaf, (2004:219) Para definir alquimia podríamos decir que es "cualquier facultad o proceso de transmutar una sustancia común

considerada de poco valor, en cosas de gran valor", en virtud de una mayor concientización y aplicación intuitiva de inteligencia emocional. Por tanto, el individuo aprende a corregir y dirigir las frecuencias emocionales o resonancias observadas en el propio individuo y en los demás, en vez de rechazarlas automáticamente. Se adquiere la capacidad de aplicar las corazonadas, entusiasmos, descontentos y otras energías emocionales como catalizadores del cambio y crecimiento, o como antídotos contra la rigidez y el estancamiento de la organización y del personal que allí labora.

**Flujo Intuitivo:** Se puede afirmar que cuando la intuición se ha desarrollado grandemente, las personas no necesitan activarla: permanece activa, fluye. Es parte de la manera como el corazón reacciona ante toda experiencia y circunstancia. En medio de cambiantes ocupaciones, de un millar de detalles, un centenar de discusiones, una montaña de informes e incontables megabytes de datos de computador, se apela a un sexto sentido para guiar al sitio preciso donde se debe actuar -el punto clave en esta trama movidiza que se denomina el trabajo, donde se tiene la mayor fuerza y donde la presencia del ser humano puede ser decisiva.

**Percepción de Oportunidades:** Cada problema o posibilidad genera una línea principal de fuerza que, o bien está dirigida hacia el individuo, como es el caso si se trata de un problema, crítica personal o ataque de un competidor, o bien es dirigido por el individuo como cuando el individuo está activamente buscando conocimientos, soluciones u oportunidades que debe enfrentar.

**Creación del Futuro:** Se refiere por lo general al incrementar, resultado del análisis racional y planeación ordenada. El cambio incrementar es a corto plazo, su alcance es limitado y tiende a ser reversible. El crecimiento es el proceso que unifica los sentimientos, pensamientos, acciones y energías de todos los seres vivos. El ser humano se determina a sí mismo por la manera como elige crecer, en virtud del principio unificador de la transformación.

**Cambio de Tiempo Reflexivo:** En el cambio de tiempo reflexivo explica que se basa en el hecho de que todos los individuos tienen un sentido del

tiempo y usándolo puede dirigir a voluntad la intuición creativa, llevándola de experiencia pasada a experiencia futura, y luego a experiencia presente.

Con algo práctica, se pueden hacer tales ajustes sensoriales en cuestión de minutos. Esto hace al individuo más sensible y adaptable innovando más fácilmente.

### **1.3.2. El desempeño laboral**

El Desempeño Laboral se considera que describe el grado en que los Gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados.

D'Vicente (1997, citado por Bohórquez 2004), define el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.

Por otra parte Stoner (1994) presenta una definición interesante acerca del Desempeño Laboral, quien afirma “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Al respecto Chiavenato (2002), manifiesta que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en



menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Para Druker (2002), se deben fijar nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros.

Por su parte Robbins (2004), plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Él mismo expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles. De todo lo anterior, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos.

#### 1.4. **Formulación del problema.**

El mundo actual evidencia cambios vertiginosos en todos los aspectos del que hacer educativo; el enfoque por resultados obliga a los directores o líderes de las diferentes instituciones, combinar las diferentes teorías con el uso adecuado de habilidades personales y sociales que conduzcan al equipo al logro de metas y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Ante esta dura realidad se plantea la siguiente interrogante:

**¿Existe relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016?**

#### **Problemas específicos.**

¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016?

¿Cuál es el nivel del clima laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016?

#### 1.5. **Justificación del estudio.**

Los resultados que se obtengan mediante la presente investigación ayudaran a enriquecer por un lado el aspecto teórico, ya que se constituirá en un valioso aporte en referencia a la inteligencia emocional y el clima laboral en trabajadores de un órgano desconcentrado del sector educación de la región San Martín.

Desde el aspecto práctico, la investigación será de relevancia para los nuevos directores que acaban de asumir funciones en las diez UGEL de la región y que en muchos casos requieren mejorar el clima laboral y es aquí donde la información recogida se convierte en prioridad para los nuevos directores.

## **1.6. Hipótesis.**

### **H1:**

Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.

Hipótesis específicas.

El nivel de inteligencia emocional de los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, es regular.

El nivel del clima laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, es bueno.

### **Ho:**

No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. Objetivo general:**

Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

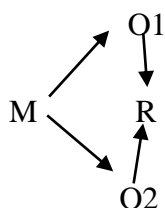
- Determinar el nivel de Inteligencia Emocional en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.
- Determinar el nivel del Clima Laboral en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.

## CAPÍTULO II

### MARCO METODOLÓGICO

#### 2.1. Diseño de la investigación.

El diseño corresponde a una investigación correlacional.



M: muestra.

O1: Diagnostico de Inteligencia emocional de los trabajadores.

O2: Características del clima laboral.

R: El nivel de relación que existe Inteligencia Emocional y Clima laboral.

#### 2.2. Variables, operacionalización.

Variable 1: Inteligencia emocional de los trabajadores.

Variable 2: Clima laboral.

## Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1:</b> Inteligencia emocional de los trabajadores.	Es la capacidad que tienen los trabajadores para establecer relaciones saludables dentro de un clima de confianza	Intrapersonal	Comprensión emocional Auto concepto Asertividad. Autorrealización Independencia.	Nominal  1=RARA VEZ ES MI CASO 2=POCAS VECES ES MI CASO 3=AVECES ES MI CASO 4=MUCHAS VECES ES MI CASO 5=CON MUCHA FRECUENCIA ES MI CASO.
		Interpersonal	Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social	
<b>Variable 2:</b> Clima laboral.	Es el tipo de relación que establecen los trabajadores en su interrelación diaria. Puede ser de unidad o divisionismo.	Adaptabilidad	Solución de problemas. Prueba de realidad. Flexibilidad.	Nominal
		Manejo de tensión.	Tolerancia. Control de impulsos.	
		Liderazgo directivo.	Los trabajadores conocen la visión y misión.	
		Nivel de comunicación.	Las normas han sido socializadas y consensuadas.	
		Trabajo en equipo.	Se promueve el liderazgo a través de la delegación de funciones y formación de equipos de trabajo.	

### **2.3. Población y muestra.**

#### **Población:**

La población estará conformada por los 25 trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista.

#### **Muestra:**

La misma población, es decir los 25 trabajadores administrativos de UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.

#### **Muestreo:**

No aplica.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

**Técnica.** En esta investigación se utilizará la observación y la encuesta.

La técnica para la recolección de datos seleccionados son aquellos que permiten conseguir una información válida, fidedigna y confiable; en este sentido, la técnica a emplear es la encuesta y el cuestionario de BAROM-ICE. Según Briones (2008, p. 49), “es un conjunto de técnicas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones que se dan en unidades o en personas de un colectivo determinado”.

#### **Instrumentos:**

Se utilizará los índices de coeficiente emocional BAROM-ICE

Nombre original: EQ-I BarOn

Emotional Quotient Inventory

Autor: Reuven BarOn

Procedencia: Toronto Canada.

Adaptación Peruana: Nelly Ugarriza.

#### **Validez y confiabilidad del instrumento**

### **Validez**

Se refiere al grado en el cual un instrumento mide la(s) variable(s) que el investigador desea evaluar; en ese sentido, Chávez (2007, p. 193), expresa que “la validez es la eficiencia con que un instrumento mide lo que pretende medir”.

Para la presente investigación se utilizará *El inventario del cociente emocional de BarOn (I-CE)*.

### **Confiabilidad**

Todo instrumento para ser plicado como requisito indispensable que debe tener es la confiabilidad. Para Ruiz (2005, p. 76) “...se refiere al hecho de que los resultados obtenidos en el instrumento en una determinada operación bajo ciertas condiciones, deberían ser los mismo, si se volviera a medir el mismo rasgo en condiciones idénticas, lo cual significa que la aplicación del instrumento produce varios valores”.

Pero en el caso del *inventario del cociente emocional de BarOn (I-CE)* es un instrumento validado que ha sido validado para ser aplicado en poblaciones de América Latina y traído a ser aplicado a Perú por profesionales expertos en el estudio de la psicología.

## **2.5. Métodos de análisis de datos.**

El tratamiento estadístico se hará utilizando la hoja de cálculo Excel, SPSS, estos datos se presentaran en tablas de distribución de frecuencias, en las que se aplicara la estadística descriptiva e inferencial.

En el caso de la ficha de observación se categorizará la información recogida y luego se procederá a la triangulación de instrumentos y de fuentes.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), es “un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías.

## **2.6. Aspectos éticos.**

Por cuestiones éticas no se indicará los nombres de las personas que participaron en la muestra, solo se referirá a los resultados encontrados.

## CAPITULO III

### III. RESULTADOS

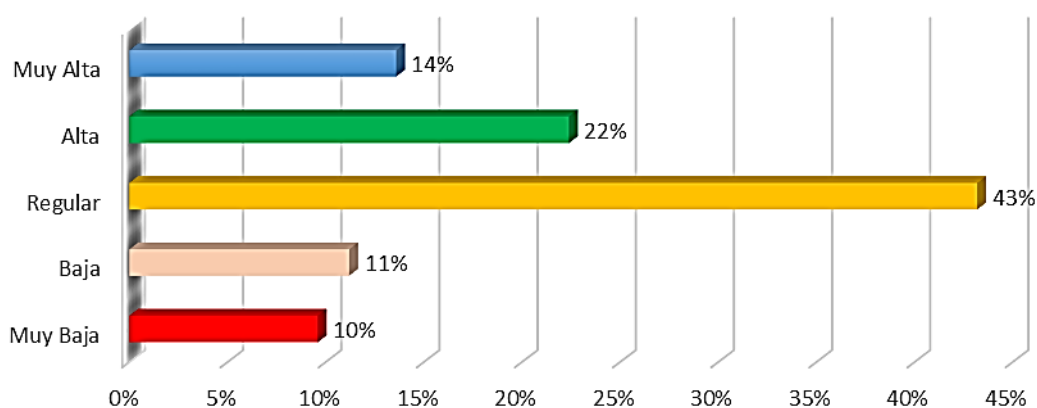
#### 3.1.- Inteligencia Emocional en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.

**Tabla 01:** Inteligencia Emocional en los trabajadores Administrativos.

COMPONENTES	Muy Baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta	TOTAL
CE INTRAPERSONAL	2	4	10	6	3	25
CE INTERPERSONAL	3	2	12	5	3	25
CE ADAPTABILIDAD	2	2	13	6	2	25
CE MANEJO DE TENSIÓN	1	3	9	6	6	25
CE ANIMO GENERAL	4	3	10	5	3	25
<b>PROMEDIO</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>25</b>
<b>PORCENTAJE</b>	<b>10%</b>	<b>11%</b>	<b>43%</b>	<b>22%</b>	<b>14%</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos elaborado por el autor: UGEL 307 Bellavista-San Martín 2016.

**Gráfico 01:** Inteligencia Emocional en los trabajadores Administrativos (%).



Fuente: Tabla 01.

**Interpretación:** La tabla y el gráfico 01 muestra el porcentaje Inteligencia Emocional de Trabajadores Administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016, la escala para medir la Inteligencia Emocional se encuentra definida de la siguiente manera: Muy baja, Baja, Regular, Alta y Muy Alta; con ella se ha podido observar muy claramente que 2



trabajadores que representan el 10% calificaron como “Muy Baja”; en cuanto a la escala “Baja” fueron 3 trabajadores que representan el 11% que calificaron para esta escala; la mayor cantidad de trabajadores que fueron de 11 y representan el 43% calificaron para la escala “Regular”; 6 trabajadores que representan el 22% se encuentran en la escala “Alta”; y tenemos a 3 trabajadores representando el 14% en la escala valorativa de Inteligencia Emocional “Muy Alta”.

### 3.2.- Clima Laboral en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.

**Tabla 02:**

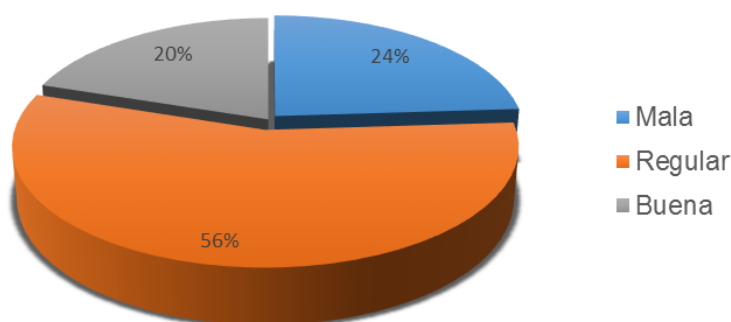
Clima Laboral en los trabajadores Administrativos.

Clima Laboral	Puntaje	Trabajador	Porcentaje
Mala	31 a 51	6	24%
Regular	52 a 72	14	56%
Buena	73 a 93	5	20%
<b>TOTAL</b>		<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos elaborado por el autor: UGEL 307 Bellavista-San Martín 2016.

**Gráfico 02:** Clima Laboral en los trabajadores Administrativos. (%).

Fuente: Tabla 02.



**Interpretación:** La tabla y gráfico 02 muestra el porcentaje del Clima Laboral en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016, la escala para

medir el Clima Laboral se encuentra definida de la siguiente manera: Mala, Regular y; con ella se ha podido observar muy claramente que 6 trabajadores que representan el 20% calificaron un clima laboral “Malo”; 14 trabajadores que representan el 56% se encuentran en la escala “Regular”; 5 trabajadores que representan el 24% califican en la escala “Buena”.

### 3.3.- Relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.

Para el análisis de correlación entre las variables, se usó la prueba de independencia Chi – cuadrado al 95% de confianza; y se plantea la siguiente hipótesis estadística.

Hipótesis Estadística:

Ho: No existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.

H1: Existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.

**Tabla 03:** Tabla De Contingencia Entre Las Variables

Inteligencia emocional	Clima Laboral			TOTAL
	Mala	Regular	Buena	
Muy Baja	2	0	0	2
Baja	2	1	0	3
Regular	2	6	3	11
Alta	0	6	0	6
Muy Alta	0	1	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>25</b>

Fuente: BASE DE DATOS ELABORADO POR EL AUTOR. SPSS VER. 21.

**INTERPRETACIÓN:** De la tabla 03, podemos observar el promedio de encuestados de Trabajadores Administrativos por escala valorativa de la variable Clima Laboral en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San

Martín, 2016, esta tabla de contingencia tiene como objetivo establecer la prueba Chí cuadrado y ver si existe diferencia significativa entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los Trabajadores Administrativos.

**Tabla 04:** Resultados Chí Cuadrado

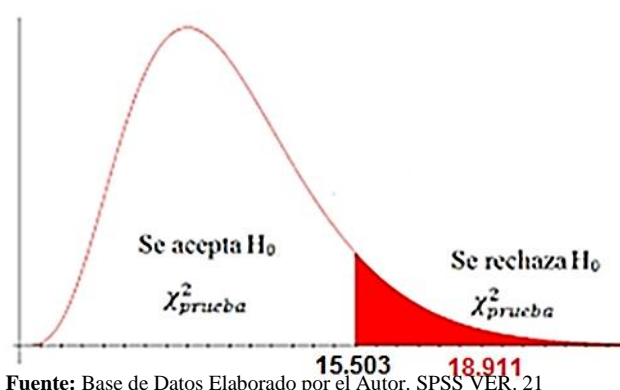
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,911 <sup>a</sup>	8	.015
Razón de verosimilitudes	19.928	8	.011
Asociación lineal por lineal	8.137	1	.004
N de casos válidos	25		

a. 14 casillas (93,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

**Fuente:** Base de Datos Elaborado por el Autor. SPSS VER. 21

**Interpretación:** Aplicado la prueba de independencia Chi Cuadrado a base de la tabla de contingencia anterior, podemos observar que el resultado Chí Cuadrado de Pearson es: (18.911), mayor al Chí tabular con 8 grados de libertad (15.503), lo que indica que las variables son dependientes y por lo tanto existe relación significativa entre ellas.

**Gráfico 03:** Zona De Aceptación Probabilística – Chí Cuadrado



**Interpretación:** Como el Chí Cuadrado de Pearson (18.911), es mayor al Chí tabular con 8 grados de libertad (15.503) y se encuentra en el área probabilística de rechazo, rechazamos la hipótesis nula con un 95% de confianza y aceptamos que: Las variables son dependientes y por lo tanto existe relación significativa entre

ellas; de ahí que podemos proporcionar la respuesta de la hipótesis planteada que:  
Existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los  
Trabajadores Administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.

#### IV. DISCUSIÓN

La inteligencia emocional para el presente estudio la definimos como: Muy baja, Baja, Regular, Alta y Muy Alta; el porcentaje mayor lo obtuvieron 11 (43%) trabajadores, quienes calificaron como “regular” aquí vemos que los componentes más cimentados son el intrapersonal, interpersonal y adaptabilidad, algo similar sucede con el nivel alta, mientras que en el nivel Muy alta es el manejo de tensión lo que tiene mayor peso, lo que aquí preocupa es que hay un 21% de trabajadores cuya inteligencia emocional esta entre “mala” y “baja”, según Araujo, C. (2007) estas personas se caracterizan por presentar dificultades al momento de tomar iniciativa y adaptarse a los contratiempos, son poco atentos presentan dificultad para cultivar la amistad entre ellos mismos y los demás, por otra parte el 22% y 14% que corresponde a trabajadores que muestran una inteligencia emocional entre alta y muy alta, a decir de Pereyra (2012), estas personas el manejo inteligente de las emociones garantiza el éxito ya que es lo que le va a facilitar la creatividad, motivación, seguridad e identificación en el puesto de trabajo, este mismo autor comprobó que las aptitudes emocionales que se necesitan para el éxito varían conforme a los requerimientos del trabajo y la realidad de cada organización laboral, por ello cada puesto de trabajo requerirá de un conjunto indispensable de habilidades que permitan el cumplimiento exitoso de sus objetivos.

En relación al clima laboral la escala fue de Mala, regular y buena, en líneas generales podemos afirmar que el clima laboral en la UGEL 307 Bellavista es regular, ya que así lo manifiestan el 57% de trabajadores, un 14% lo percibe como malo y el 24% como buena, al respecto cabe manifestar que hay una nueva gestión en la UGEL 307, lo que está significando rotación de personal y como es de esperar estos cambios o movimientos generan ciertos roces entre las personas, ya que al parecer unos se sienten afectados mientras que otros aparecen como los beneficiados.

Para determinar si existe relación entre ambas variables se utilizó una tabla de contingencia que tuvo como objetivo establecer la prueba Chí cuadrado y ver si existe diferencia significativa entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los Trabajadores Administrativos, procesada la información se observa que el resultado Chí Cuadrado de Pearson es: (18.911), mayor al Chí tabular con 8 grados de libertad (15.503), lo que indica que las variables son dependientes y por lo tanto existe relación significativa entre ellas.

## V. CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre el nivel de inteligencia emocional y el clima laboral de los trabajadores, esto lo confirma la prueba Chí Cuadrado de Pearson con (18.911), mayor al Chí tabular, con 8 grados de libertad (15.503), lo que indica que las variables son dependientes.
- El 43% de la población tiene una inteligencia que se ubica como regular, 22% la tiene alta y el 14% muy alta lo que permite finalmente se pueda observar un clima laboral favorable.
- El clima laboral se puede calificar de regular a bueno ya que el 56% se ubican en la escala regular y el 24% como bueno y solo el 20% califica como malo, lo que significa que los trabajadores pese a tener discrepancias saben manejar sus emociones,

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda continuar con investigaciones a nivel de otras UGEL para ir comparando si coincide el grado de dependencia que encontramos en la UGEL Bellavista.
- En vista que más del 50% de trabajadores se ubican con una inteligencia emocional entre regular y baja, se recomienda realizar talleres para fortalecer la inteligencia emocional de los trabajadores de la UGEL 307 Bellavista.
- En vista que el clima laboral se puede calificar de regular a bueno se recomienda desarrollar talleres de desarrollo personal y fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, Z. Higuera, L. & Cueto, J. (2000). *El Bar-On Inventario del Cociente Emocional (EQ-i)* Una prueba de Inteligencia Emocional, Lima: Grafimas.
- Arredondo, D. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital Félix Mayorca Soto*. Tesis para obtener el grado de Magíster. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Arias, F. (2004). *El Proyecto de Investigación*. (4ª. ed.). Caracas: Episteme.
- Bar-On, R. (1997). *El inventario de inteligencia emocional: Una prueba de inteligencia emocional*. Toronto: Multi-Health Systems
- Bavaresco, A. (2001). *Proceso Metodológico de Investigación. Cómo hacer un diseño de investigación*. (4ª.ed.) Venezuela: Universidad del Zulia.
- Bulnes, M. (2004). *Percepciones del clima social laboral y de la eficiencia personal en profesionales de la salud del sector público de la ciudad de Lima*. Revista de Investigación en Psicología 7(2), 39- 64.
- Coronel, E. & Naupari, F. (2010). *Relación entre la Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo*. Recuperado de [http://www.ucci.edu.pe/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=803&Itemid=239](http://www.ucci.edu.pe/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=803&Itemid=239)
- Chiavenato, I. (1999). *Administración del Recurso Humano*. (5ª. ed.). Bogotá: McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw – Hill.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2004). *La Inteligencia emocional aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones*. Bogotá: Norma.
- Cortese, A. (2004). *Liderazgo: La inteligencia emocional en la Empresa*
- [Página web en línea]. Recuperado de <http://www.canalwork.com> [Consulta: 2006,



junio 15].

GÍL´ADÍ, D. (2000). *Inteligencia Emocional en la Práctica*. España:

McGraw – Hill.

García, C. (2009). “*Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la Ugel 14 Oyon*”. Tesis para obtener el grado de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

García, G & Lezama, P (2002). *Relación entre inteligencia emocional y clima social laboral en docentes de colegios nacionales del distrito de Trujillo*. Tesis para optar el grado de Licenciatura. Universidad César Vallejo. Trujillo. Perú.

Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Estados Unidos: Bantam Books.

Goleman, D. (1998). *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. España: Planeta.

Goleman, D. (1999). *¿Qué hace un líder?*. Estados Unidos: Harvard Business Review.

Goleman, D. (2000). *La práctica de la Inteligencia Emocional*. Kairos.

Goleman, D. (2003). *Emociones destructivas. Cómo comprenderlas y dominarlas*. Colombia: Vergara.

Goleman, D. (2006). *Inteligencia Social. La nueva ciencia de las relaciones humanas*. Kairos.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw – Hill Interamerica.

Nava, A. (2006). *Inteligencia Emocional y su influencia en el Clima*

*Organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES*. Tesis doctoral no publicada (Doctorado en Ciencias Gerenciales). Universidad Rafael

Belloso Chacín, Maracaibo.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall. Robbins, S. (1998).  
Fundamentos del Comportamiento Organizacional.

ROBBINS, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ª. ed.). México:  
Prentice Hall.

Rodríguez y Ramírez. (1997). *Administración de la Capacitación*. México: Graw Hill.

Ryback, D. (1998). *Trabaje con su Inteligencia, los factores Emocionales al servicio de la  
Gestión Empresarial y el Liderazgo Efectivo*. España: EDAF, S.A.

Salovey, J y Mazer, D (1990). *Inteligencia Emocional*. México: McGraw – Hill.

Matassini, R (2012). *Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en  
los docentes de una institución educativa pública de La Perla - Callao*

López, E., Malpica, K. (2008). *Inteligencia Emocional y Clima Organizacional de los  
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Concepción*. Recuperado de  
[http://www.facultadecomunicacion.com/tesis/INTELIGENCIA%20EMOCIONAL/  
CLIMAORGANIZACIONAL0TRABAJADORES%20DE%20LA%20MUNICIPALIDAD%20PROVINCIAL%20DE%20CONCEPCION](http://www.facultadecomunicacion.com/tesis/INTELIGENCIA%20EMOCIONAL/CLIMAORGANIZACIONAL0TRABAJADORES%20DE%20LA%20MUNICIPALIDAD%20PROVINCIAL%20DE%20CONCEPCION).

Maslow, A (1968). *Hacia una psicología del ser* (2ª ed.). Nueva York: McGraw-

Salinas, J. (2001). *Relación entre el nivel de Inteligencia Emocional y el nivel de  
desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad César  
Vallejo*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Trujillo. Perú.

Salvador, A. (2010). “*Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo  
directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, Ugel 05 del  
distrito de San Juan de Lurigancho*”. Tesis para obtener el grado de maestría.  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Ugarriza, N. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario  
de Bar-On (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. Lima: Libro Amigo.

- Cooper, R. y Sawaf A. (2004). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Colombia: Norma.
- Gil 'Adí, D. (2000). *Inteligencia Emocional en Práctica*. México: Me. Graw Hill
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*. Planeta. Emotional Intelligen- ce.
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*. Editorial Goleman, D. (1999).
- Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional en la empresa*. Planeta. Goleman, D. (1999). Que hace un líder. Harvard Business Review.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad ( SLC).
- Koontz, Harold y Wihrich H. (1988). *Administración, una perspectiva global*. Me Graw Hill.
- Letwin y Stringer. (2000). *Clima y Productividad*. México: Prentice Hall.
- Uzcategui, L. (1998). *El Manual de la Inteligencia Emocional, Emociones Inteligentes: Como se puede se triunfador*. Venezuela: Lithopolar Graficas.
- Valls, A.(1997). *Inteligencia Emocional en la Empresa*. España: Gestión 2000.

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: “Relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín 2016”.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Existe relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL H1:</b></p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016</p>	<p><b>Variable 01: Inteligencia emocional.</b></p> <p><b>Definición Conceptual:</b></p> <p>Es la capacidad que tienen los trabajadores para establecer relaciones saludables dentro de un clima de confianza</p> <p><b>Definición Operacional</b></p> <p>Intrapersonal Interpersonal Adaptabilidad Manejo de tensión.</p>	<p>Comprensión emocional Auto concepto Asertividad. Autorrealización Independencia.</p> <p>Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social</p> <p>Solución de problemas. Prueba de realidad. Flexibilidad.</p> <p>Tolerancia. Control de impulsos.</p>
<p><b>Problemas específicos.</b></p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p>	<p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS?</b></p>	<p><b>Variable 02: Clima laboral</b></p> <p>Es el tipo de relación que</p>	<p>Los trabajadores conocen la visión y misión.</p> <p>Las normas han sido</p>

<p>¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016?</p> <p>¿Cuál es el nivel del clima laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel de Inteligencia Emocional en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.</li> <li>• Determinar el nivel del Clima Laboral en los Trabajadores Administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016.</li> </ul>	<p>El nivel de inteligencia emocional de los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, es regular.</p> <p>El nivel del clima laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, es bueno.</p>	<p>establecen los trabajadores en su interrelación diaria. Puede ser de unidad o divisionismo.</p> <p>Liderazgo directivo.</p> <p>Nivel de comunicación.</p> <p>Trabajo en equipo.</p>	<p>socializadas y consensuadas.</p> <p>Se promueve el liderazgo a través de la delegación de funciones y formación de equipos de trabajo.</p>
---	--	---	--	---

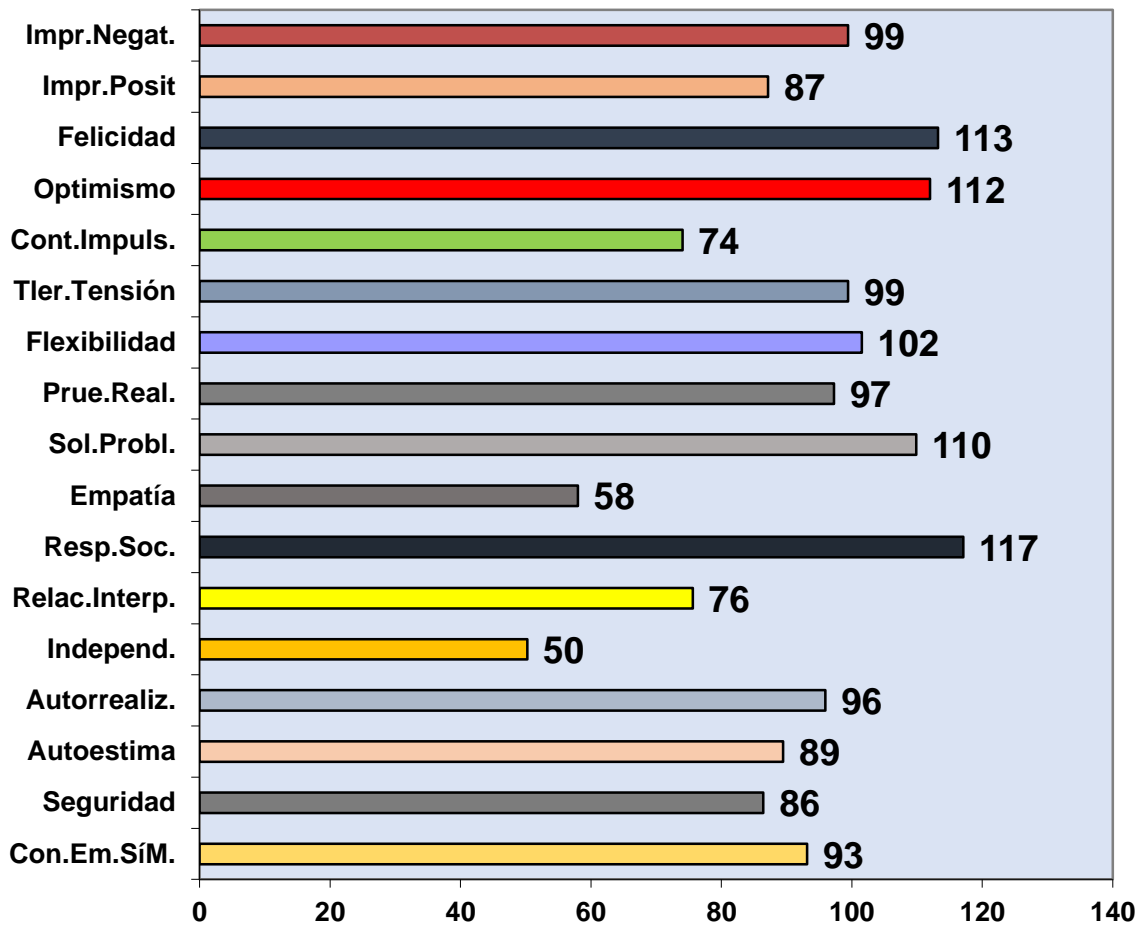
## ENCUESTA

### CUESTIONARIO DE CONVIVENCIA ENTRE DOCENTES

A continuación, le presentamos preguntas que deberá responder con toda sinceridad y procurar responder todas las preguntas.

1. Cuando hay debates en las reuniones de trabajo salgo descontento.
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
2. En la UGEL disimuladamente uso indirectas hacia mis compañeros de trabajo.
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
3. Me presento extremadamente crítico con la opinión de los demás.
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
4. Siento que hay tensión entre compañeros de trabajo.
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
5. Siento que se me informan las cosas a último minuto.
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
6. Cuando opino sobre algún punto muchos malinterpretan mi intención.
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
7. Me siento en libertad para comunicarme entre mis compañeros de trabajo y yo.
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
8. Cuando hablo me expreso con total libertad.
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
9. cuando existen opiniones diferentes sobre un punto quiero hacer prevalecer mi opinión.
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
10. Cuando no comparto algún acuerdo, no me esfuerzo por llevarlo a cabo.
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
11. Frente a un desacuerdo mis colegas y yo consensuamos para encontrar soluciones.
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
12. En esta institución tengo amigos en quienes puedo confiar.
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
13. Soy de las personas en quien pueden encontrar un amigo(a).
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
14. Tengo bien en claro quiénes son mis amigos y quienes solo compañeros de trabajo.
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
15. Si un compañero de trabajo **NO** cumple con sus funciones por razones familiares o personales lo sanciono.
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
16. Si un compañero de trabajo comete un error me uno al cargamontón para juzgarlo.
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
17. Yo tengo diferente pensamiento que el de mis colegas por eso no compatibilizo con algunos.
  - a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca

### PERFIL POR SUB ESCALAS





18. En algunas circunstancias tuve que mentir para salvar mi responsabilidad frente a mis compañeros de trabajo.
- a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
19. Si un compañero de trabajo que NO me simpatiza y necesita de mi ayuda, lo hago.
- a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
20. Oí hablar a mis compañeros de trabajo mal de otros, manchando su reputación.
- a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
21. Me abstengo en hacer comentarios hirientes hacia algún compañero de trabajo aun sabiendo que lo merece.
- a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
22. Prefiero trabajar solo(a) que en equipo
- a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
22. Estoy comprometido(a) a mejorar la INSTITUCIÓN mediante la participación en la elaboración de planes y reglamentos.
- a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
25. Cuando llega el aniversario de la UGEL participo en los eventos solo por presión.
- a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
26. En fiestas patrias u otro evento cívico me cuesta mucho participar en los desfiles.
- a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
27. Me identifico con las actividades desarrolladas por la INSTITUCIÓN.
- a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
28. Prefiero no ir a las reuniones porque no respetan la hora establecida.
- a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
29. Cuando hay reuniones se pierde tiempo.
- a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
30. En las reuniones dejo de lado la apatía y pongo primero lo profesional que lo personal
- a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
31. En las reuniones sociales comparto con todos pero tengo en claro quiénes son mis amigos y quienes solo compañeros de trabajo.
- a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
32. En los eventos sociales prefiero mantener distancia con los compañeros de trabajo que no compatibilizo.
- a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca
33. He sufrido bochornosos incidentes (peleas, discusiones, etc.) en algún evento social con mis compañeros de trabajo realizado por la INSTITUCIÓN.
- a) Siempre
  - b) Algunas veces
  - c) Nunca

## ICE DE BARON

(ADAPTADO PARA USO EXPERIMENTAL EN EL PERÚ POR ZOILA ABANTO, LEONARDO HIGUERAS Y JORGE CUETO)

**INSTRUCCIONES:** En este cuadernillo encontrará 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Léalas atentamente y decida en qué medida cada una describe o no su verdadero modo de ser. Hay cinco posibles respuestas para cada frase.

1. Rara Vez o Nunca
2. Pocas Veces
3. Algunas Veces
4. Muchas Veces
5. Muy frecuentemente o Siempre

Una vez decidida su respuesta, usted debe indicarla en el lugar correspondiente de la HOJA DE RESPUESTAS. Hágalo así: verifique la cifra que tiene la respuesta elegida y sombree el círculo que rodea a esa cifra.

Por ejemplo: si ante la primera frase: "Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso", decide que eso es "MUCHAS VECES" verdadero para usted, entonces sombreeá, en la HOJA DE RESPUESTAS y frente al número 1, el círculo con la cifra 4:

1. 1 2 3 ● 5

Si después cambia de opinión o ve que ha cometido un error, ¡no borre! Haga una "X" sobre la respuesta que desea cambiar y después sombree la cifra de la nueva respuesta:

1. 1 2 3 X 5

Si alguna de las frases no tiene nada que ver con usted, igualmente responda teniendo en cuenta cómo se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación.

No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responda **honesto** y **sinceramente** de acuerdo a cómo es usted, no según cómo le gustaría ser ni cómo le gustaría que otros lo(a) vieran.

No hay límite de tiempo, pero trabaje con rapidez y asegúrese de responder **todas** las frases.

**CONTESTE EN LA "HOJA DE RESPUESTAS"**

**NO ESCRIBA NADA EN ESTE CUADERNILLO**



1. Rara Vez o Nunca
  2. Pocas Veces
  3. Algunas Veces
  4. Muchas Veces
  5. Muy frecuentemente o Siempre
- 

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
2. Me resulta difícil disfrutar de la vida.
3. Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo hacer.
4. Sé cómo manejar los problemas más desagradables.
5. Me agradan las personas que conozco.
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).
9. Entro fácilmente en contacto con mis emociones.
10. Soy incapaz de demostrar afecto.
11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones.
12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
15. Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando.
16. Me gusta ayudar a la gente.
17. Me es difícil sonreír.
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.
19. Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias.
20. Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles.
21. No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno(a).
22. No soy capaz de expresar mis pensamientos.
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos.
24. No tengo confianza en mí mismo(a).
25. Creo que he perdido la cabeza.
26. Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo.
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
28. En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios.
29. Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso(a).
34. Tengo pensamientos positivos para con los demás.
35. Me es difícil entender cómo me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que son inexplicables.
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras.
42. Soy impulsivo(a) y esto me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
44. Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.



1. Rara Vez o Nunca
  2. Pocas Veces
  3. Algunas Veces
  4. Muchas Veces
  5. Muy frecuentemente o Siempre
- 

46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
47. Estoy contento(a) con mi vida.
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).
49. No resisto el estrés.
50. En mi vida no hago nada malo.
51. No disfruto lo que hago.
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.
53. La gente no comprende mi manera de pensar.
54. En general, espero que suceda lo mejor.
55. Mis amistades me confían sus intimidades.
56. No me siento bien conmigo mismo(a).
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
60. Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor.
61. Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres, aunque en ese momento tenga otro compromiso.
62. Soy una persona divertida.
63. Soy consciente de cómo me siento.
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
65. Nada me perturba.
66. No me entusiasman mucho mis intereses.
67. Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir.
68. Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.
69. Me es difícil relacionarme con los demás.
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.
73. Soy impaciente.
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
77. Me deprimó.
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.
79. Nunca he mentado.
80. En general, me siento motivado(a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.
81. Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.
82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
85. Me siento feliz conmigo mismo(a).
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado(a).

1. Rara Vez o Nunca
  2. Pocas Veces
  3. Algunas Veces
  4. Muchas Veces
  5. Muy frecuentemente o Siempre
- 

89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy respetuoso(a) con los demás.
91. No estoy muy contento(a) con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros, a ser líder.
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
94. Nunca he violado la ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
97. Tengo tendencia a exagerar.
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con la gente.
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo.
101. Soy una persona muy extraña.
102. Soy impulsivo(a).
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
104. Considero que es importante ser un ciudadano(a) que respeta la ley.
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.
106. En general, tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surjan inconvenientes.
107. Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente.
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan.
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
112. Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad.
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.
116. Me es difícil describir lo que siento.
117. Tengo mal carácter.
118. Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema.
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.
120. Me gusta divertirme.
121. Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.
122. Me pongo ansioso.
123. Nunca tengo un mal día.
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
125. No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Mis cualidades superan a mis defectos y esto me permite estar contento(a) conmigo mismo(a).
130. Tengo una tendencia de explotar de rabia fácilmente.
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.





HOJA DE PERFILES DEL ICE DE BARON

Apellidos y Nombres

\_\_\_\_\_

Edad

\_\_\_\_\_

Género

\_\_\_\_\_

Indicadores de Validez

Impresión Positiva	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD
Impresión Negativa	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD

Índice de Inconsistencia:

par 1 par 2 par 3 par 4 par 5 par 6 par 7 par 8 par 9 par 10

Porcentaje de Omisión: \_\_\_\_\_

CE Total

Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD		
60	70	80	90	100	110	120	130	140

CE Intrapersonal

Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD		
60	70	80	90	100	110	120	130	140

CE Interpersonal

Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD		
60	70	80	90	100	110	120	130	140

CE de Adaptabilidad

Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD		
60	70	80	90	100	110	120	130	140

CE del Manejo de la Tensión

Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD		
60	70	80	90	100	110	120	130	140

CE del Ánimo General

Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD		
60	70	80	90	100	110	120	130	140

Subescalas Intrapersonales

Comp. Emoc. de Sí Mismo	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD
Seguridad	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD
Autoestima	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD
Autorealización	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD
Independencia	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD

Subescalas Interpersonales

Relaciones Interpersonales	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD
Responsabilidad Social	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD
Empatía	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD

Subescalas de Adaptabilidad

Solución de Problemas	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD
Flexibilidad	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD
Flexibilidad	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD

Subescalas del Manejo de la Tensión

Tolerancia a la Tensión	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD
Control de los Impulsos	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD

Subescalas del Ánimo General

Felicidad	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD
Optimismo	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	CE	PD

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

### I. DATOS GENERALES.

- NOIMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO : Felix Fabricio Quiroz Enriquez..
- INSTITUCIÓN DONDE LABORA : UGEL/ Bellavista.
- CARGO QUE OCUPA : Jefe del Área de Gestión Pedagógica.
- TITULO DE LA INVESTIGACIÓN : "Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL Bellavista – San Martín, 2016"
- INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : CUESTIONARIO DE CONVIVENCIA LABORAL.
- AUTOR DEL INSTRUMENTO : Bach. Octavio Martín Cabanillas Rodrigo.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

		MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)	
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos maestres.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permitirán recoger la información objetiva sobre la gestión institucional en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente respecto al desarrollo emocional y el clima laboral.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual, respecto desarrollo emocional y el clima laboral.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento, expresan y se relacionan con los indicadores de la dimensión del desarrollo emocional y el clima laboral.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad de la investigación.				x	
Sub Total					16	30
Total					46	

III. OPINIÓN DE APLICATIVIDAD: El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre los criterios y los ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable de estudio; por tanto es pertinente y aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: CUARENTA Y SEIS

Bellavista, octubre del 2016

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Mg. Felix Fabricio Quiroz Enriquez  
JEFE DEL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.**

**I. DATOS GENERALES.**

- NOOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO : Felix Fabricio Quiroz Enriquez..
- INSTITUCIÓN DONDE LABORA : UGEL/ Bellavista.
- CARGO QUE OCUPA : Jefe del Área de Gestión Pedagógica.
- TITULO DE LA INVESTIGACIÓN : **"Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL Bellavista – San Martín, 2016"**
- INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : CUESTIONARIO DE CONVIVENCIA LABORAL.
- AUTOR DEL INSTRUMENTO : Bach. Octavio Martín Cabanillas Rodrigo.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.**

MUY DEFICIENTE (1)      DEFICIENTE (2)      BUENA (4)      EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos maestres.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permitirán recoger la información objetiva sobre la gestión institucional en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente respecto al desarrollo emocional y el clima laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual, respecto desarrollo emocional y el clima laboral.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento, expresan y se relacionan con los indicadores de la dimensión del desarrollo emocional y el clima laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad de la investigación.				X	
Sub Total					16	30
Total					46	

**III. OPINIÓN DE APLICATIVIDAD:** El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre los criterios y los ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable de estudio; por tanto es pertinente y aplicable.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** CUARENTA Y SEIS

Bellavista, octubre del 2016

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Mg. Felix Fabricio Quiroz Enriquez  
JEFE DEL AREA DE GESTION PEDAGOGICA

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

### I. DATOS GENERALES.

- NOOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO : Reimerio Tarrillo Gonzales.
- INSTITUCIÓN DONDE LABORA : UGEL/ Bellavista.
- CARGO QUE OCUPA : Especialista de evaluación y monitoreo.
- TITULO DE LA INVESTIGACIÓN : "Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL Bellavista – San Martín, 2016"
- INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : CUESTIONARIO DE CONVIVENCIA LABORAL.
- AUTOR DEL INSTRUMENTO : Bach. Octavio Martín Cabanillas Rodrigo.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

		MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)	
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos maestres.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permitirán recoger la información objetiva sobre la gestión institucional en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente respecto al desarrollo emocional y el clima laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual, respecto desarrollo emocional y el clima laboral.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento, expresan y se relacionan con los indicadores de la dimensión del desarrollo emocional y el clima laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad de la investigación.					X
Sub Total						8 40
Total						48

III. OPINIÓN DE APLICATIVIDAD: El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre los criterios y los ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable de estudio; por tanto es pertinente y aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *Cuarenta y ocho*

Bellavista, octubre del 2016

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL BELLAVISTA

.....  
**Mg. Reimerio Tarrillo Gonzales**  
ESPECIALISTA MONITOREO EN EVALUACIÓN



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

### I. DATOS GENERALES.

- NOOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO : Reimerio Tarrillo Gonzales.
- INSTITUCIÓN DONDE LABORA : UGEL/ Bellavista.
- CARGO QUE OCUPA : Especialista de evaluación y monitoreo.
- TITULO DE LA INVESTIGACIÓN : "Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL Bellavista – San Martín, 2016"
- INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : CUESTIONARIO DE CONVIVENCIA LABORAL.
- AUTOR DEL INSTRUMENTO : Bach. Octavio Martín Cabanillas Rodrigo.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

MUY DEFICIENTE (1)      DEFICIENTE (2)      BUENA (4)      EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos maestres.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permitirán recoger la información objetiva sobre la gestión institucional en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente respecto al desarrollo emocional y el clima laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual, respecto desarrollo emocional y el clima laboral.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento, expresan y se relacionan con los indicadores de la dimensión del desarrollo emocional y el clima laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad de la investigación.					X
Sub Total					8	40
Total					48	

III. OPINIÓN DE APLICATIVIDAD: El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre los criterios y los ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable de estudio; por tanto es pertinente y aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *Cuarenta y ocho*

Bellavista, octubre del 2016

  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL - BELLAVISTA  
 .....  
**Mg. Reimerio Tarrillo Gonzales**  
 ESPECIALISTA MONITOREO EN EVALUACIÓN

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

### I. DATOS GENERALES.

- NOOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO : Leticita Vásquez de Quiroz.
- INSTITUCIÓN DONDE LABORA : UGEL/ Bellavista.
- CARGO QUE OCUPA : Especialista de educación primaria.
- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL Bellavista – San Martín, 2016"
- INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : CUESTIONARIO DE CONVIVENCIA LABORAL.
- AUTOR DEL INSTRUMENTO : Bach. Octavio Martín Cabanillas Rodrigo.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

		MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)	
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos maestres.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permitirán recoger la información objetiva sobre la gestión institucional en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente respecto al desarrollo emocional y el clima laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual, respecto desarrollo emocional y el clima laboral.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento, expresan y se relacionan con los indicadores de la dimensión del desarrollo emocional y el clima laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad de la investigación.					X
Sub Total						8
Total						40

III. OPINIÓN DE APLICATIVIDAD: El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre los criterios y los ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable de estudio; por tanto es pertinente y aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

*Cuarenta y ocho.*

Bellavista, octubre del 2016

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL - BELLAVISTA  
UNIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO

.....  
Mag. Leticita Vásquez de Quiroz  
ESPECIALISTA EDUCACIÓN - PRIMARIA



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

### I. DATOS GENERALES.

- NOOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO : Leticita Vásquez de Quiroz.
- INSTITUCIÓN DONDE LABORA : UGEL/ Bellavista.
- CARGO QUE OCUPA : Especialista de educación primaria.
- TITULO DE LA INVESTIGACIÓN : "Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL Bellavista – San Martín, 2016"
- INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : CUESTIONARIO DE CONVIVENCIA LABORAL.
- AUTOR DEL INSTRUMENTO : Bach. Octavio Martín Cabanillas Rodrigo.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

MUY DEFICIENTE (1)      DEFICIENTE (2)      BUENA (4)      EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos maestres.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permitirán recoger la información objetiva sobre la gestión institucional en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente respecto al desarrollo emocional y el clima laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual, respecto desarrollo emocional y el clima laboral.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento, expresan y se relacionan con los indicadores de la dimensión del desarrollo emocional y el clima laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde a la intencionalidad de la investigación.					X
Sub Total					8	40
Total					48	

III. **OPINIÓN DE APLICATIVIDAD:** El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre los criterios y los ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable de estudio; por tanto es pertinente y aplicable.

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Cuarenta y ocho.

Bellavista, octubre del 2016

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL - BELLAVISTA  
UNIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO

.....  
Mag. Leticita Vásquez de Quiroz  
ESPECIALISTA EDUCACIÓN - PRIMARIA

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN.

Quien suscribe: **Felix Fabricio Quiroz Enriquez.**

Deja constancia, el haber observado, analizado y validado el instrumento CUESTIONARIO DE CONVIVENCIA LABORAL, para recabar información real y objetiva sobre la convivencia laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL Bellavista. Dicha información va a ser aplicada en el estudio **“Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL Bellavista – San Martín, 2016”**, que se está llevando a cabo en el marco de la maestría en administración de la educación de la universidad Cesar vallejo, a cargo del investigador **Octavio Martín Cabanillas Rodrigo.**

**Validado por:**

**Mg. Felix Fabricio Quiroz Enriquez**

**Especialidad:**

**PRIMARIA**

**Responsabilidad académica:**

**JEFE DEL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA UGEL BELLAVISTA.**

**Tiempo de experiencia en investigación científica:**

**10 AÑOS.**

**Fecha:**

**OCTUBRE DEL 2016**

**Firma:**

**GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN**  
**ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**  
.....  
**Mg. Felix Fabricio Quiroz Enriquez**  
**JEFE DEL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN.**

Quien suscribe: **Reimerio Tarrillo Gonzales.**

Deja constancia, el haber observado, analizado y validado el instrumento CUESTIONARIO DE CONVIVENCIA LABORAL, para recabar información real y objetiva sobre la convivencia laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL Bellavista. Dicha información va a ser aplicada en el estudio "Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL Bellavista – San Martín, 2016", que se está llevando a cabo en el marco de la maestría en administración de la educación de la universidad Cesar vallejo, a cargo del investigador **Octavio Martín Cabanillas Rodrigo.**

**Validado por:**

**Mg. Reimerio Tarrillo Gonzales.**

**Especialidad:**

**PRIMARIA**

**Responsabilidad académica:**

**Especialista en evaluación de monitoreo – UGEL BELLAVISTA**

**Tiempo de experiencia en investigación científica:**

**3 AÑOS.**

**Fecha:**

**OCTUBRE DEL 2016**

**Firma:**

  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL - BELLAVISTA  
.....  
**Mg. Reimerio Tarrillo Gonzales**  
ESPECIALISTA MONITOREO EN EVALUACIÓN

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN.**

Quien suscribe: Leticita Vásquez de Quiroz.

Deja constancia, el haber observado, analizado y validado el instrumento CUESTIONARIO DE CONVIVENCIA LABORAL, para recabar información real y objetiva sobre la convivencia laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL Bellavista. Dicha información va a ser aplicada en el estudio "Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL Bellavista – San Martín, 2016", que se está llevando a cabo en el marco de la maestría en administración de la educación de la universidad Cesar vallejo, a cargo del investigador Octavio Martín Cabanillas Rodrigo.

Validado por:

Mg. Leticita Vásquez de Quiroz.

Especialidad:

PRIMARIA

Responsabilidad académica:

ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UGEL BELLAVISTA.

Tiempo de experiencia en investigación científica:

05 AÑOS.

Fecha:

OCTUBRE DEL 2016

Firma:

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL - BELLAVISTA  
UNIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO  
.....  
Mag. Leticita Vásquez de Quiroz  
ESPECIALISTA EDUCACION - PRIMARIA



## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

El director de la Unidad de Gestión educativa Local N° 307 de la provincia de Bellavista región San Martín.

Que suscribe:

Hace constar que el profesor, Octavio Martín Cabanillas Rodrigo, ha aplicado dos instrumentos de evaluación. Un cuestionario de convivencia entre trabajadores administrativos de la UGEL y el test psicológico de ICE BAROM, con la finalidad de medir el nivel de inteligencia emocional y el clima laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Bellavista. Por lo que esta institución brinda la autorización respectiva para su aplicación durante el año 2016.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Bellavista, agosto del 2016.





Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Cabanillas Rodrigo Octavio Martín

D.N.I. : 41610458

Domicilio : Av. San Martín cuadra 05

Teléfono : Fijo : Móvil : 976012927

E-mail : martinrodrigo0311@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro en administración de la educación

Mención : Maestría en administración de la educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cabanillas Rodrigo Octavio Martín

Título de la tesis:

“Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista - San Martín, 2016”

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

checkbox (checked)

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

checkbox (unchecked)

Firma :

Handwritten signature in blue ink

Fecha : 02 noviembre 2018

# Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016

INFORME DE ORIGINALIDAD

**25%**

INDICE DE SIMILITUD

**24%**

FUENTES DE INTERNET

**2%**

PUBLICACIONES

**6%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://www.abarlessi.blogspot.com">www.abarlessi.blogspot.com</a> Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	2%
3	<a href="http://redespsicologicas.blogspot.com">redespsicologicas.blogspot.com</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://dspace.biblioteca.um.edu.mx">dspace.biblioteca.um.edu.mx</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://www.concyteg.gob.mx">www.concyteg.gob.mx</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://psocial.blogspot.com">psocial.blogspot.com</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://napovilla-elblogdenapo.blogspot.com">napovilla-elblogdenapo.blogspot.com</a> Fuente de Internet	1%

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. ANA NOEMI SANDOVAL VERGARA, ha revisado la tesis del estudiante Br. OCTAVIO MARTÍN CABANILLAS RODRIGO titulada “RELACIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL CON EL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL 307 BELLAVISTA-SAN MARTIN, 2016” constato que la misma tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Tarapoto, 17 de mayo de 2018



  
Dra. Ana Noemi Sandoval Vergara  
Escuela de Posgrado  
UCV-TARAPOTO





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:**

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

Octavio Martín Cabanillas Rodrigo

**INFORME TÍTULADO:**

**“Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista - San Martín, 2016”**

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

Maestro en administración de la educación

**SUSTENTADO EN FECHA:** 23 de junio del 2017

**NOTA O MENCIÓN:** Aprobado por unanimidad

**Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara**  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN  
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN  
UCV - TARAPOTO